

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Балезинская средняя общеобразовательная школа № 2»
(МБОУ «Балезинская средняя школа №2»)

ПРИКАЗ

от 21.04.2023г.

№ 99а -О

**О проведении внутреннего мониторинга
реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «Балезинская средняя школа №2»**

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»; Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года № 581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», в целях достижения показателей национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (Приложение 1)
2. Назначить ответственным за реализацию целевой модели наставничества Владыкину Аллу Леонидовну.
3. Владыкиной А.Л., куратору, ответственному за реализацию целевой модели наставничества:
 - 3.1. Провести мониторинг реализации программ наставничества в образовательной организации по показателям (Приложение 1);
 - 3.2. Обеспечить контроль по реализации модели наставничества в школе;
 - 3.2. Составить информационно-аналитическую справку в срок до 15 мая 2023 года;
 - 3.3. На педагогическом совете ознакомить учителей с целеой моделью наставничества.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

С приказом ознакомлены:



С.А. Миронов

А.Л. Владыкина

**Положение
о внутреннем мониторинге реализации целевой модели
наставничества**

1. Общие положения.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации целевой модели наставничества. Мониторинг осуществляется на основании показателей, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» п. 7.7.

Цель мониторинга: своевременный контроль и коррекция реализации целевой модели наставничества для достижения показателей Дорожной карты региональной целевой модели наставничества;

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о достижении показателей реализации целевой модели наставничества;
- разработать адресные рекомендации по результатам мониторинга;
- проанализировать эффективность принятых управленческих решений.

Функции мониторинга:

- наблюдение, обработка информации, контроль состояния реализации;
 - анализ и оценка реализации целевой модели наставничества,
 - прогнозирование развития целевой модели наставничества в ОО,
- мотивация педагогических и руководящих работников к повышению профессиональной компетенции,
- разработка и принятие управленческих решений,
 - разработка адресных методических рекомендаций.

Объектом мониторинга является модель наставничества образовательной организации.

2. Порядок проведения мониторинга.

Мониторинг проходит ежегодно и подводит итоги реализации целевой модели наставничества за календарный год;

Мониторинг ЦМН в ОО является первичным этапом Мониторинга реализации региональной целевой модели наставничества:

- **региональный этап** (осуществляется по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики в ноябре);
- **муниципальный этап** (осуществляется по приказу Управления образования в октябре);
- **внутренний мониторинг** в образовательной организации проводится в 2 этапа: осуществляется по приказу руководителя образовательной организации в начале реализации и по итогам завершения программы наставничества;

Мониторинг осуществляется посредством официального сайта образовательной организации и предоставления информации образовательной организацией;

Методы предоставления информации: размещение сведений образовательной организацией на официальном сайте в папке «Целевая модель наставничества» и предоставление информации образовательной организацией в виде информационно-аналитической справки;

Мониторинг в образовательной организации осуществляет куратор образовательной организации;

Порядок организации мониторинга в образовательной организации осуществляется на основании п. IV Положения о реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся, оформляется в виде информационно-аналитической справки с адресными рекомендациями для повышения эффективности программ наставничества;

Мониторинг оценивает реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации по критериям, представленным в таблице:

Показатель	Критерий
Организация реализации целевой модели наставничества	Количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества
	Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО
	Количество наставников в электронной муниципальной базе
Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества	Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества
	Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся
	Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников
	Наличие дорожной карты в ОО
	Наличие приказа о мониторинге реализации целевой модели наставничества
Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	Наличие лучших практик, размещенных на сайте ОО
Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций
	Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий
	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества
Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Количество обучающихся (от 10 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу)
	Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	
Уровень удовлетворенности наставляемых	

участием в программах наставничества	
Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество молодых педагогов в ОО за календарный год
	Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за последние три года
	Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году
	Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО
	Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера
	Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставников	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников
	Количество педагогов, выполняющих функции наставников
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в роли наставляемых

Дополнительно для анализа качества и условий реализации программы куратор может провести SWOT-анализ реализации программы наставничества.

SWOT-анализ предполагает, что для успешного развития любого проекта необходимо учитывать следующие характеристики:

- S (strengths) – сильные стороны. Это преимущества, ценности, уникальные навыки.
- W (weaknesses) – слабые стороны. Недостатки, те качества, обстоятельства, характеристики, которые тормозят рост, мешают развитию.
- O (opportunities) – возможности. Это рычаги, которые можно использовать, которые поддаются прямому воздействию. Например, повышение квалификации, обучение, прочее;
- T (threats) – угрозы. Трудности, внешние факторы, которые не зависят от принимаемых вами решений.

На первые три характеристики возможно повлиять. Например, устранить недостатки (слабые стороны) за счет внедрения новых технологий, решений (возможности) и усилить свои преимущества (сильные стороны). SWOT-анализ учитывает также категорию внешних причин – угроз для роста, которые не поддаются влиянию и вынужденно принимаются (уровень развития материально-технической базы, низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся, агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации, принятие новых законов, политическая ситуация в стране и ряд других факторов.

В ходе обследования куратор организует опрос участников программы, обобщает ответы и вносит сведения по каждой форме наставничества в таблицу SWOT-анализа (с примерами):

SWOT-анализ реализации программы наставничества по каждой реализуемой форме («Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик – ученик»)

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p align="center">Сильные стороны</p> <p>У 70% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 60 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p>	<p align="center">Слабые стороны</p> <p>30% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>
Внешние	<p align="center">Возможности</p> <p>Информационно- методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование».</p> <p>Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</p>	<p align="center">Угрозы</p> <p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации</p>

4. Использование результатов мониторинга

3.1. Результаты мониторинга являются основанием для принятия управленческих решений и могут быть использованы для совершенствования внутренних механизмов управления качеством образования на уровне образовательной организации в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников:

- информирования педагогических работников о результатах мониторинга;
- оценки состояния разработки и реализации целевой модели наставничества;
- подготовки аналитических отчетов.
- проведения самообследования.

3.2. Результаты мониторинга не используются для выстраивания публичных сравнительных рейтингов педагогов (наставников и наставляемых).

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Балезинская средняя общеобразовательная школа №2»
(МБОУ «Балезинская средняя школа №2»)

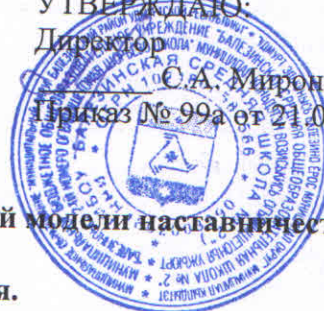
ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
Протокол № 12 от 21.04.2023

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

С.А. Миронов

Приказ № 99а от 21.04.2023 года



Положение
о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества

1. Общие положения.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации целевой модели наставничества. Мониторинг осуществляется на основании показателей, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» п. 7.7.

Цель мониторинга: своевременный контроль и коррекция реализации целевой модели наставничества для достижения показателей Дорожной карты региональной целевой модели наставничества;

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о достижении показателей реализации целевой модели наставничества;
- разработать адресные рекомендации по результатам мониторинга;
- проанализировать эффективность принятых управленческих решений.

Функции мониторинга:

- наблюдение, обработка информации, контроль состояния реализации;
- анализ и оценка реализации целевой модели наставничества,
- прогнозирование развития целевой модели наставничества в ОО,
- мотивация педагогических и руководящих работников к повышению профессиональной компетенции,
- разработка и принятие управленческих решений,
- разработка адресных методических рекомендаций.

Объектом мониторинга является модель наставничества образовательной организации.

2. Порядок проведения мониторинга.

Мониторинг проходит ежегодно и подводит итоги реализации целевой модели наставничества за календарный год;

Мониторинг ЦМН в ОО является первичным этапом Мониторинга реализации региональной целевой модели наставничества:

- **региональный этап** (осуществляется по приказу Министерства образования и науки Удмуртской Республики в ноябре);
- **муниципальный этап** (осуществляется по приказу Управления образования в октябре);
- **внутренний мониторинг** в образовательной организации проводится в 2 этапа: осуществляется по приказу руководителя образовательной организации в начале реализации и по итогам завершения программы наставничества;

Мониторинг осуществляется посредством официального сайта образовательной организации и предоставления информации образовательной организацией;

Методы предоставления информации: размещение сведений образовательной организацией на официальном сайте в папке «Целевая модель наставничества» и предоставление информации образовательной организацией в виде информационно-аналитической справки;

Мониторинг в образовательной организации осуществляет куратор образовательной организации;

Порядок организации мониторинга в образовательной организации осуществляется на основании п. IV Положения о реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся, оформляется в виде информационно-аналитической справки с адресными рекомендациями для повышения эффективности программ наставничества;

Мониторинг оценивает реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации по критериям, представленным в таблице:

Показатель	Критерий
Организация реализации целевой модели наставничества	Количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества
	Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО
	Количество наставников в электронной муниципальной базе
Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества	Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества
	Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся
	Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников
	Наличие дорожной карты в ОО
Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	Наличие лучших практик, размещенных на сайте ОО
Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций
	Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий
	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества
Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставников	Количество обучающихся (от 10 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
	Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу)

наставника	Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	
Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество молодых педагогов в ОО за календарный год
	Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за последние три года
	Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году
	Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО
	Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера
	Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставников	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников
	Количество педагогов, выполняющих функции наставников
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в роли наставляемых

Дополнительно для анализа качества и условий реализации программы куратор может провести SWOT-анализ реализации программы наставничества.

SWOT-анализ предполагает, что для успешного развития любого проекта необходимо учитывать следующие характеристики:

- S (strengths) – сильные стороны. Это преимущества, ценности, уникальные навыки.
- W (weaknesses) – слабые стороны. Недостатки, те качества, обстоятельства, характеристики, которые тормозят рост, мешают развитию.
- O (opportunities) – возможности. Это рычаги, которые можно использовать, которые поддаются прямому воздействию. Например, повышение квалификации, обучение, прочее;
- T (threats) – угрозы. Трудности, внешние факторы, которые не зависят от принимаемых вами решений.

На первые три характеристики возможно повлиять. Например, устранить недостатки (слабые стороны) за счет внедрения новых технологий, решений (возможности) и усилить свои преимущества (сильные стороны). SWOT-анализ учитывает также категорию

внешних причин – угроз для роста, которые не поддаются влиянию и вынужденно принимаются (уровень развития материально-технической базы, низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся, агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации, принятие новых законов, политическая ситуация в стране и ряд других факторов.

В ходе обследования куратор организует опрос участников программы, обобщает ответы и вносит сведения по каждой форме наставничества в таблицу SWOT- анализа (с примерами):

SWOT-анализ реализации программы наставничества по каждой реализуемой форме («Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик – ученик»)

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны</p> <p>У 70% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 60 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p>	<p>Слабые стороны</p> <p>30% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>
Внешние	<p>Возможности</p> <p>Информационно- методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование».</p> <p>Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</p>	<p>Угрозы</p> <p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации</p>

2. Использование результатов мониторинга

3.1. Результаты мониторинга являются основанием для принятия управленческих решений и могут быть использованы для совершенствования внутренних механизмов управления качеством образования на уровне образовательной организации в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников:

- информирования педагогических работников о результатах мониторинга;
- оценки состояния разработки и реализации целевой модели наставничества;
- подготовки аналитических отчетов.
- проведения самообследования.

3.2. Результаты мониторинга не используются для выстраивания публичных сравнительных рейтингов педагогов (наставников и наставляемых).