

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МОУ Юкаменской средней
общеобразовательной школы
05.04.2022г., протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ Юкаменской средней
общеобразовательной школы
_____ Булдакова Г.Ю.
«05» апреля 2022г

Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества

1. Общие положения.

1.1. 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.

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

1.3. Задачи мониторинга:

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

1.4. 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.

1.5. Объектом мониторинга является модель наставничества образовательной организации.

2. Порядок проведения мониторинга.

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

2.2. 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, итоговый мониторинг проводится в сентябре-октябре отчетного календарного года;

2.3. Мониторинг осуществляется посредством официального сайта образовательной организации и/или предоставления информации образовательной организацией;

2.4. Методы предоставления информации: размещение сведений образовательной организацией на официальном сайте в папке «Целевая модель наставничества» и/или предоставление информации образовательной организацией в виде информационноаналитической справки;

2.5. Мониторинг в образовательной организации осуществляет куратор образовательной организации;

2.6. 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;

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

| Показатель | Критерий | Единица измерения | Источник информации |
|--|--|----------------------|---------------------------------------|
| Организация реализации целевой модели наставничества | Количество утвержденных программ наставничества в ОО по различным формам наставничества | Количество по формам | Ссылка на приказы ОО |
| | Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества | Количество | Ссылка на соглашения |
| | Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО | | Ссылка на информационные справки |
| | Количество наставников в электронной муниципальной базе | Количество | Ссылка на приказ ОО |
| Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества | Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества в ОО | | Ссылка на приказ |
| | Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся | Ед. | Ссылка на положение |
| | Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников | Ед. | Ссылка на положение |
| | Наличие дорожной карты в ОО | Ед. | Ссылка на утвержденную дорожную карту |
| | Наличие приказа о мониторинге реализации целевой модели наставничества в ОО | Ед. | Ссылка на приказ |

| | | | |
|---|---|------------|---------------------------------|
| Информационное сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества в ОО | Наличие лучших практик, размещенных на сайте ОО | | Ссылка на размещенные материалы |
| Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников | Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций | Количество | Ссылка на приказ |
| | Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с | Количество | Ссылка на документ |

| | | | |
|--|---|------------|---------------------------------|
| | представителями предприятий | | |
| | Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества | Количество | Ссылка на договор |
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 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 | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| | Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставника | Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу) | Количество | Ссылка на документ |
| | Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся | | Ссылка на документ |

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

| | | | |
|---|--|------------|---------------------------------|
| | Количество педагогов, выполняющих функции наставников | Количество | Ссылка на приказ |
| Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на приказ или документ |
| | Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в роли наставляемых | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |

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

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

3. Использование результатов мониторинга

3.8. 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).