

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3
г. Зеленокумска Советского района»

ПРИКАЗ

от 12 апреля 2023г.

№ 112/1

«О проведении внутреннего мониторинга
реализации целевой модели наставничества»

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», Приказа Министерства образования Ставропольского края «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края» от 03.03.2022г. № 337-пр, на основании решения педагогического совета от 07.04.2023г., в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (Приложение 1).
2. Ульшиной Т.С., ответственной за реализацию целевой модели наставничества, провести мониторинг реализации программ наставничества в образовательной организации по показателям (Приложение 1).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ
«СОШ № 3 г. Зеленокумска»:

Г.В. Иванова

**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.
- 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.
 - 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.
- 1.4. 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 осуществляется посредством официального сайта образовательной организации и/или предоставления информации образовательной организацией;
- 2.3. Методы предоставления информации: размещение сведений образовательной организацией на официальном сайте в папке «Целевая модель наставничества» и/или предоставление информации образовательной организацией в виде информационно-аналитической справки;
- 2.4. Мониторинг в образовательной организации осуществляет куратор образовательной организации;
- 2.5. Порядок организации мониторинга в образовательной организации осуществляется на основании 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;
- 2.6. Мониторинг оценивает реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации по критериям, представленным в таблице:

| Показатель | Критерий | Единица измерения | Источник информации |
|--|---|-------------------|---------------------------------|
| Организация реализации цели своей модели наставничества | Количество утвержденных программ Наставничества в ОО по различным формам наставничества | Количество | Ссылка на приказы ОО |
| | Количество дополнительных Соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества | Количество | Ссылка соглашения |
| | Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО | | Ссылка информационной справки |
| | Количество наставников в электронной муниципальной базе | Количество | Ссылка на приказ ОО |
| Нормативное обеспечение реализации цели 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 положение |
| | Наличие в ОО Положения о системе Наставничества педагогических работников | Ед. | Ссылка положение |
| | Наличие дорожной карты в ОО | Ед. | Ссылка |
| | 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 представителями предприятий | Количество | Ссылка на документ |
| | Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества | Количество | Ссылка на договор |
| 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 | 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 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |

| | | | |
|--|--|------------|---------------------------------|
| Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в ролинаставника | 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 программы наставничества в ролинаставляемого | 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 ролинаставников | 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 ролинаставляемого | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого | Количество | Ссылка на приказ или документ |
| | Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества в ролинаставляемых | Количество | Ссылка на справку о мониторинге |

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

2.7.1. 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, принятиеновыхзаконов, политическая ситуация в стране и ряд других факторов.

2.7.2. 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</p> | <p>Слабые стороны</p> <p>30% участников программы не интересуются новой информацией. 40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p> <p><...></p> |

| | | |
|----------------|--|--|
| | <i>наставляемых повысилась на 25%. <...></i> | |
| Внешние | Возможности <i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование». Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества <...></i> | Угрозы <i>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников образовательной организации <...></i> |

3. 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).