

**ПРИКАЗ**

| Номер документа | Дата составления |
|-----------------|------------------|
| 136/1           | 01.09.2022 г     |

«О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества»

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о наставничестве, утверждённым приказом № 170 от 02.09.2019 г., 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», Распоряжения министерства просвещения РФ от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядкам и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», Письма министерства просвещения России и Общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ – 112808 «Об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Распоряжения правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года», Указа президента РФ от 27.07.2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (Приложение 1).
2. Заместителю директора по УВР Лиховайде Т.Ю., ответственному за реализацию целевой модели наставничества, провести мониторинг 1 этапа реализации программ наставничества в образовательной организации по показателям (Приложение 1) и составить информационно-аналитическую справку в срок до 15.12.2022 года.

Директор  
МОУ «СОШ № 13 г. Зеленокумска»



Панфилова О.Н.

**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 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 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 «Наставничество» и/или предоставление информации образовательной организацией в виде информационно-аналитической справки.

2.4. Мониторинг в образовательной организации осуществляет куратор образовательной организации.

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

| Показатель   | Критерий  | Единица измерения |
|--|---|-------------------|
| Организация реализации целевой модели наставничества   | Количество утвержденных программ наставничества в ОО по различным формам наставничества   | Количество        |
|  | Количество дополнительных Соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями по вопросам наставничества    | Количество        |
|  | Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО   |                   |
|  | Количество наставников в электронной муниципальной базе   | Количество        |
| Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества   | Наличие распорядительного акта о реализации целевой модели наставничества в ОО  |                   |
|  | Наличие в ОО Положения о системе наставничества обучающихся   | Ед.               |
|  | Наличие в ОО Положения о системе наставничества педагогических работников   | Ед.               |
|  | Наличие дорожной карты в ОО   | Ед.               |
|  | Наличие приказа о мониторинге реализации целевой модели наставничества в ОО   | Ед.               |
| Информационное сопровождение Процесса реализации Целевой модели наставничества в ОО                        | 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        |
|  | Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий               | Количество        |
|  | Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества  | Количество        |
| 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        |
|  | Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого       | Количество        |
|  | Количество обучающихся из числа одаренных детей (вошедших в реестр), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | Количество        |
|  | Количество обучающихся (от 10 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого                                  | Количество        |
| Охват детей в возрасте от 10 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставника    | Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников (по приказу)   | Количество        |
|  | Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся  |                   |

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

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

2.6.1. 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;

-Т (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.

2.6.2. 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   |
|----------------------|---|--|
| <b>Внутренние</b>    | <p><b>Сильные стороны</b><br/> У 70% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.<br/> У 60 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия. Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.<br/> Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p> | <p><b>Слабые стороны</b><br/> 30% участников программы не интересуются новой информацией. 40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.<br/> Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p> |
| <b>Внешние</b>       | <p><b>Возможности</b> 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</p>           | <p><b>Угрозы</b><br/> Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная Интернет- среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации</p>    |

### **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).