

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Гавриловская средняя общеобразовательная школа
(МБОУ Гавриловская СОШ)

П Р И К А З

07.10.2024

№ 306-од

О внутреннем мониторинге реализации
Целевой модели наставничества

На основании письма Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 17.09.2024 № 01/01-34эд/6708 «О заполнении отчётных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся», п. 7 Дорожной карты внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Гавриловская средняя общеобразовательная школа на 2024 год.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Заместителю директора по УВР Суслопаровой Ольге Александровне в срок по 18.10.2024 года провести внутренний мониторинг реализации Целевой модели наставничества, заполнить отчётные формы в автоматизированной информационной системе «Мониторинг образования», составить аналитическую справку и отчет по итогам мониторинга по форме Приложение 1.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

А.А. Косачев

С приказом ознакомлена:

О.А. Суслопарова

Приложение 1 к приказу №306-од от 07.10.2024
ЧЕК- лист по составлению информационной справки (2024год)

		содержание	Раздел мониторинга																																
1	Приказ «Об итогах мониторинга по реализации Целевой модели наставничества»																																		
2	Титульный лист информационной справки, содержание информационной справки	Приложение																																	
3	1.Раздел организации процесса реализации Целевой модели наставничества	1.1.Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год Таблица 1 <table border="1"> <tr> <th>Наставник</th><th>Наставляемый</th><th>Приказ о закреплении наставнической пары</th><th>Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации</th></tr> <tr> <td colspan="4">Вариант ролевой модели ученик - ученик</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td>-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость</td></tr> <tr> <td>Итого: чел</td><td>Итого: чел</td><td></td><td>Итого:</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="4">Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации	Вариант ролевой модели ученик - ученик							-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость	Итого: чел	Итого: чел		Итого:					Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог												2.5, 3.1, 4.1-4.3, 5.1-5.9, 6.1-6.3
Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации																																
Вариант ролевой модели ученик - ученик																																			
			-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость																																
Итого: чел	Итого: чел		Итого:																																
Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог																																			

		Итог о:чел	Итого: чел		Итого:
		Вариант ролевой моделируководитель - педагог			
		Итог о:чел	Итого: чел		Итого:
		Вариант ролевой моделистудент - ученик			
					- выбор образовательной траектории и профессии
		Итог о:чел	Итого: чел		Итого:
		Вариант ролевой моделиучитель - ученик			
					- одаренные дети - учащиеся «группы риска»; - дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость; -- выбор образовательной траектории и профессии
		Итог о:чел	Итого: чел		Итого:
		Вариант ролевой модели (иной формы)			
		Выводы:			
		1.2.Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого (из таблицы 1)			
		Таблица 2			
		Категория наставляемых		Количество/ доля	
		Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в ОУ		чел	
		Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		чел	
		Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого		чел	
		Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого		чел	

	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	чел	
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	чел	
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	чел	
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	чел	
	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%	
1.3.Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника			
Таблица3			
Категория наставников	Количество/доля		
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	чел		
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	чел		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%		
1.4. Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества			
Таблица 4			
Организация партнер (наставники)	Вариант ролевой модели	Соглашение о сотрудничестве	Количество соглашений
Образовательные организации			
Предприятия			
Иные организации			

4	уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	В рамках проведения Мониторинга проведено анкетирование удовлетворенности наставляемого(форма «педагог-педагог»). В 2024 году было реализовано __индивидуальных программы наставничества В анкетировании участвовало __ педагога. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале. Результаты анкетирования: Таблица 5 <table><tr><td></td><td>Результат анкетирования</td></tr><tr><td>Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого</td><td>Пример:2 чел. -8 баллов, 2 чел- 7 баллов.</td></tr><tr><td>Насколькокомфортнобыло участие в программе</td><td></td></tr><tr><td>Оцените полезность программы</td><td></td></tr><tr><td>Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе</td><td></td></tr><tr><td>Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого</td><td></td></tr><tr><td>Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов</td><td></td></tr><tr><td>Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе</td><td></td></tr><tr><td>Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?</td><td></td></tr><tr><td>Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?</td><td></td></tr></table> Выводы: В анкетировании приняло участие __ наставника. . Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале. Результаты анкетирования. Таблица 6 <table><tr><td></td><td>Результат анкетирования</td></tr><tr><td>Оцените результативность</td><td></td></tr></table>		Результат анкетирования	Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	Пример:2 чел. -8 баллов, 2 чел- 7 баллов.	Насколькокомфортнобыло участие в программе		Оцените полезность программы		Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе		Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого		Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов		Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе		Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?		Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?			Результат анкетирования	Оцените результативность		7.1 7.2
	Результат анкетирования																										
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	Пример:2 чел. -8 баллов, 2 чел- 7 баллов.																										
Насколькокомфортнобыло участие в программе																											
Оцените полезность программы																											
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе																											
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого																											
Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов																											
Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе																											
Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?																											
Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?																											
	Результат анкетирования																										
Оцените результативность																											

		<table><tr><td>программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого</td><td></td></tr><tr><td>Насколько комфортно было участие в программе</td><td></td></tr><tr><td>На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?</td><td></td></tr><tr><td>Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе</td><td></td></tr><tr><td>Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого</td><td></td></tr><tr><td>Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?</td><td></td></tr><tr><td>Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений</td><td></td></tr></table>	программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого		Насколько комфортно было участие в программе		На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?		Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе		Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого		Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?		Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений		
программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого																	
Насколько комфортно было участие в программе																	
На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?																	
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе																	
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого																	
Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?																	
Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений																	
		Выводы:															
5	Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества __чел(из таблицы 1), в том числе: -Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог – педагог(наставник- чел, наставляемый-чел); -Вариант ролевой модели руководитель - педагог(наставник-чел, наставляемый-чел); - Вариант ролевой модели учитель - ученик(наставник- чел, наставляемый-чел); Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого Таблица 7 <table><tr><td>Категория наставляемых</td><td>Количество/доля</td></tr><tr><td>Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации</td><td>чел</td></tr><tr><td>Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых</td><td>чел</td></tr><tr><td>Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации</td><td>чел</td></tr><tr><td>Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого</td><td>чел</td></tr><tr><td>Доля молодых специалистов (до 35 лет,</td><td>%</td></tr></table>	Категория наставляемых	Количество/доля	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	чел	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	чел	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	чел	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	чел	Доля молодых специалистов (до 35 лет,	%	8.1-8.6 9.1-9.3 10.1-10.6		
Категория наставляемых	Количество/доля																
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	чел																
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	чел																
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	чел																
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	чел																
Доля молодых специалистов (до 35 лет,	%																

	первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)																									
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	%																								
	Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника Таблица 8 <table><tr><td>Категория наставников</td><td>Количество/доля</td></tr><tr><td>Общее количество педагогов образовательной организации</td><td></td></tr><tr><td>Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации</td><td></td></tr><tr><td>Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника</td><td></td></tr><tr><td>Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника</td><td></td></tr><tr><td>Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)</td><td></td></tr><tr><td>Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника</td><td></td></tr></table> Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год) Таблица 9 <table><tr><td>Кол-во педагогов</td><td>название КПК,</td><td>название учреждения, город</td><td>объем часов</td><td>год прохождения КПК</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2024г</td></tr></table> Количество методических (школьных) объединений наставников _____		Категория наставников	Количество/доля	Общее количество педагогов образовательной организации		Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации		Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника		Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника		Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)		Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника		Кол-во педагогов	название КПК,	название учреждения, город	объем часов	год прохождения КПК					2024г
Категория наставников	Количество/доля																									
Общее количество педагогов образовательной организации																										
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации																										
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника																										
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника																										
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)																										
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника																										
Кол-во педагогов	название КПК,	название учреждения, город	объем часов	год прохождения КПК																						
				2024г																						
6.	Стимулирование процесса наставничества Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы наставничества в качестве наставника производится на основании приказа директора (приказ № 276/1-к от	11.1, 11.2																								

		01.09.2023) в соответствии с п. 2.13 Положения об оплате труда работников МБОУ_____СОШ ИЛИ Соглашения с профсоюзом Нематериальное стимулирование наставников закреплено п.7.3 Положения о системе наставничества	
7	Заключени е	7.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО. 7.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО. 7.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО. 7.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения. 7.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.	