

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное  
учреждение Игринская средняя  
общеобразовательная школа №2

Игра ёросысь 2-ти номеро  
шор ёзо школа  
Муниципальной бюджет тодон-валан  
ужьюрт

427140, п.Игра, ул.Мира,26  
Тел.8(34134) 4-52-61, 4-57-91  
e-mail: [igraschool2@mail.ru](mailto:igraschool2@mail.ru)  
[http://ciur.ru/igr/igr\\_s02](http://ciur.ru/igr/igr_s02)

**Мониторинг реализации целевой модели наставничества в МБОУ  
Игринской СОШ №2**

Показатель	Критерий	Единица измерения (количество)
Организация процесса реализации Региональной целевой модели наставничества в муниципальных образованиях УР	Количество кураторов в муниципальной базе кураторов	2
	Количество программ наставничества реализуемых/ реализованных в ОО в 2022 г.	7
	Количество наставников в муниципальной базе (по приказу)	7
	Наличие муниципальной базы наставников	
Нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества в муниципальных образованиях УР	Наличие положения о муниципальной Целевой модели наставничества	имеется
	Утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников	имеется
	Утверждено Положение о системе наставничества обучающихся	имеется
	Наличие информационно-аналитической справки по итогам мониторинга в ОО	
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (по приказу)	0

в муниципальных образованиях УР, вошедших в программы наставничества в роли наставников, %	Количество реализованных образовательных мероприятий на базе образовательных организаций совместно с наставниками от предприятий	0
	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества	0
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	Общее количество обучающихся от 10 до 19 лет в ОО на сентябрь 2022	593
	Количество обучающихся от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в муниципальном образовании	250
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базе наставников муниципального образования (по приказу)	0
Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества в УР, %	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	100%
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100%
Доля педагогов-молодых специалистов, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	Общее количество молодых педагогов в ОО за календарный год (2022 г)(стаж до 3-х лет)	3
	Количество молодых педагогов ОО, участвующих в программах	7

	наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году (2022 г.)	
	Количество педагогов ОО, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами в текущем календарном году (2022 г.)	7
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников в УР	Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО	7
	Количество педагогов ОО, участвующих в стажерских площадках в роли стажера	0
	Количество педагогических работников ОО, обучившихся на КПК по вопросам наставничества за год	1
	Количество методических объединений наставников (ШМО) в образовательных организациях муниципального образования	0
Доля педагогов УР, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов в образовательных организациях муниципального образования	47
	Количество педагогов ОО, участвующих в программах наставничества в роли наставника по всем формам наставничества	7
	Количество педагогов ОО, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника	1
Доля педагогов УР, вошедших в программы наставничества в	Количество педагогов ОО, участвующих в	7

роли наставляемого	программах наставничества в роли наставляемого	
	Количество педагогов ОО, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых	0

**Оценка полноты реализации Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации**

№ этапа	Наименование этапа	мероприятия	исполнение
1	Подготовка условий для запуска ЦМН	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать педагогов, о подготовке программы, предварительные запросы педагогов, молодых специалистов;</li> <li>– определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне ОО – работодатели и др.;</li> <li>– определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>– обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</li> <li>– создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки);</li> <li>– создать в ОО проектный офис для координации работ концентрации ресурсов: кабинет, человек, бюджет;</li> <li>– создать страницу проектного офиса на сайте ОО;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ о внедрении целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в ОО;</li> <li>– Положение о наставничестве в ОО (срок действия - до 2024г.): общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права и обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; оценка качества и эффективности Программ наставничества и др.;</li> <li>– Приказ о назначении куратора реализации программ наставничества целевой модели наставничества в ОО;</li> <li>– Приказ об утверждении Дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;</li> <li>– Приказы о назначении наставников пар/групп;</li> <li>– Создана страничка на официальном сайте</li> </ul>

2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать педагогов о возможностях и целях программы;</li> <li>– организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам, в том числе - сбор запросов наставляемых;</li> <li>– провести уточняющий анализ потребностей</li> <li>– использовать различные форматы для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Перечень лиц, желающих иметь наставников;</li> <li>– Памятки для наставляемых.</li> <li>– Проведен семинар по Целевой модели наставничества;</li> <li>– Проведено первичное анкетирование наставляемых.</li> </ul>
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.);</li> <li>– желающих/готовых</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– База данных потенциальных наставников</li> <li>– Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</li> </ul>
4	Отбор/выдвижение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников;</li> <li>– подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.);</li> <li>– разработать портфолио наставников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ об отборе/выдвижении наставников, об утверждении реестра наставников;</li> <li>– Памятки для наставников.</li> </ul>

5	Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.) <i>при необходимости</i>;</li> <li>– организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</li> <li>– обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника</li> <li>– провести анализ потребностей в развитии куратора и наставников и разработать программы обучения наставников;</li> <li>– найти ресурсы для организации обучения (через соцпартнеров, гранты, конкурсы, учредителей и др.);</li> <li>– организовать «Школу наставников» и провести обучение.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации-работодателе);</li> <li>– Программа наставничества в ОО (<i>составляется ежегодно</i>): ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, типовые индивидуальные планы развития наставляемых, Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);</li> </ul>
---	---	---	---

**По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- в школе складывается система наставнической деятельности;
- реализуются мероприятия Дорожной карты.