

Муниципальное
казённое учреждение
Усть-Ишимского муниципального
района Омской области
«Информационно-методический
центр в сфере образования»
646580, Омская область,
Усть-Ишимский район,
с. Усть-Ишим, ул. Горького, 30
Телефон: (838150)2-19-77
e-mail: mrcie.ust-ishim@mail.ru
№ 4 от 23.01.2024 г.

Руководителям ОО

О проведении мониторинга эффективности реализации
цели целевой модели наставничества в 2023 г.

Уважаемые руководители!

В соответствии с муниципальной целевой моделью наставничества на 2022-2024 годы, утверждённой приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района от 25.10.2022 г. № 225, с планом мероприятий муниципальной стажировочной площадки «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Усть-Ишимском муниципальном районе» в целях исполнения приказа Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района от 22.01.2024 г. № 9 «О проведении мониторинга реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников, в том числе молодых специалистов в 2023 году», необходимо организовать участие в мониторинге муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников, в том числе молодых специалистов в 2023 году (Далее- Мониторинг).

Мониторинг проводится по показателям эффективности реализации целевой модели наставничества педагогических работников, в том числе молодых специалистов в 2023 году (Приложение 1) путём заполнения информации в **Яндекс форме** в срок до 07.02.2024 года по ссылке: <https://forms.yandex.ru/u/65af617ac417f300143c7c50/>.

В мониторинге принимают участие все образовательные организации муниципалитета. Для заполнения информации о проведённом мониторинге удовлетворённости (п.4 приложения 1) необходимо провести анкетирование педагогов, принимающих участие в реализации ЦМН в роли наставника и наставляемого (Приложение 2). По итогам анкетирования куратор реализации ЦМН в ОО составляет аналитическую справку.

На основании проведённого исследования и с целью принятия управленческих решений Вам будут направлены аналитическая справка и адресные рекомендации в срок до 16 февраля 2024 года.

По вопросам обращаться по тел. 2-19-07 или по электронному адресу: [ma-](mailto:ma-
r
i
n
a
-
s
h
c
h
e
n
i
k
o
v
a
@
m
a
i
l
:
r
u)

[r
i
n
a](mailto:ma-
r
i
n
a
-
s
h
c
h
e
n
i
k
o
v
a
@
m
a
i
l
:
r
u)

[- Щеникова М.В., 2-19-07](mailto:ma-
r
i
n
a
-
s
h
c
h
e
n
i
k
o
v
a
@
m
a
i
l
:
r
u)

[s
h
c
h
e
n
i
k
o
v
a
@
m
a
i
l
:
r
u](mailto:ma-
r
i
n
a
-
s
h
c
h
e
n
i
k
o
v
a
@
m
a
i
l
:
r
u)

М
а
р
и
н
а

В
а
с
и
л
ь
е
в
н
а

Щ
е

Показатели эффективности реализации целевой модели наставничества педагогических работников, в том числе молодых специалистов в 2023 году

№ п/п	Наименование показателя	Репрезентативность выборки	Методика расчёта показателя	Количество баллов
1	<i>Нормативное обеспечение целевой модели наставничества (далее-ЦМН) в образовательных организациях:</i>			
1.1.	Наличие приказа о внедрении ЦМН	Все ОО	Наличие приказа определяется по ссылке на документ, размещённый на официальном сайте ОО	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.2.	Наличие положения о реализации ЦМН	Все ОО	Наличие положения определяется по ссылке на документ, размещённый на официальном сайте ОО	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.3.	Наличие дорожной карты (плана мероприятий) по реализации ЦМН.	Все ОО	Наличие дорожной карты (плана мероприятий) определяется по ссылке на документ, размещённый на официальном сайте ОО	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.	<i>Организация реализации ЦМН</i>			
2.1.	Наличие приказов, закрепляющих наставнические пары/группы	Все ОО	Наличие приказа/приказов определяется по ссылке/ссылкам на документ/документы, размещённый/размещённые на официальном сайте ОО	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.2.	Наличие индивидуального плана/программы наставничества в рамках организации работы наставнической пары/группы	Все ОО	Наличие индивидуального плана/программы наставничества определяется по ссылке на документ, размещённый на официальном сайте ОО	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.3	Доля педагогических работников, аттестованных на первую/высшую квалификационную категорию посредством реализации ЦМН, от общего количества аттестованных на первую/высшую квалификационную категорию	Все педагогические работники, аттестованные в на 1/высшую квалификационные категории	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, аттестованных на первую/высшую квалификационную категорию при поддержке наставника к общему количеству аттестованных на первую/высшую квалификационные категории	90-100% - 3 балла, 80-89% - 2 балла, 70-79% - 1 балл, менее 70% - 0 баллов
2.4.	Доля педагогических работников, принявших участие в муниципальных мероприятиях (конкурсах, заседаниях стажировочных	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, принявших участие в муниципальных мероприятиях (конкурсах, за	80-100% - 3 балла, 60-79% - 2 балла, 40-59% - 1 балл, менее 40% - 0

	площадок, заседаниях МПЛМП, онлайн мероприятиях) при поддержке наставников		седаниях стажировочных площадок, заседаниях МПЛМП, онлайн мероприятиях) при поддержке наставников к общему количеству педагогических работников	баллов
2.5.	Доля молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет), включенных в различные формы сопровождения на уровне образовательной организации.	Все молодые педагоги со стажем от 0 до 3 лет (Заполняется при наличии трудоустроенных в ОО молодых педагогов)	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет), включенных в различные формы сопровождения на уровне ОО к общему количеству молодых педагогов (со стажем от 0 до 3 лет). Значение показателя отражает факт сопровождения молодых педагогов на уровне ОО	90-100% - 3 балла, 80-89% - 2 балла, 70-79% - 1 балл, менее 70% - 0 баллов
2.6.	Доля педагогических работников, вовлечённых в реализацию ЦМН по форме «педагог-педагог» и/или «учитель-учитель» в роли наставника	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, вовлечённых в реализацию ЦМН по форме «педагог-педагог» и/или «учитель-учитель» в роли наставника к общему количеству педагогических работников	70-100% - 3 балла 60-69% - 2 балла, 50-59% - 1 балл, менее 50% - 0 баллов
2.7.	Доля педагогических работников, вовлечённых в реализацию ЦМН по форме «педагог-педагог» и/или «учитель-учитель» в роли наставляемого	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, вовлечённых в реализацию ЦМН по форме «педагог-педагог» и/или «учитель-учитель» в роли наставляемого к общему количеству педагогических работников	70-100% - 3 балла 60-69% - 2 балла, 50-59% - 1 балл, менее 50% - 0 баллов
2.8.	Доля участников мероприятий различного уровня, предполагающих тиражирование опыта работы по реализации ЦМН	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников- участников мероприятий различного уровня, предполагающих тиражирование опыта работы по реализации ЦМН.к общему количеству педагогических работников	70-100% - 3 балла 50-69% - 2 балла, 30-49% - 1 балл, менее 30% - 0 баллов
3.	Информационное сопровождение процесса реализации ЦМН			
3.1.	Наличие вкладки/раздела на официальном сайте образовательной организации «Внедрение /реализация ЦМН»	Все ОО	Наличие вкладки/раздела на официальном сайте образовательной организации «Внедрение /реализация ЦМН» определяется по ссылке на раздел/вкладку на официальном сайте ОО	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

3.2.	Наличие рубрики в социальных сетях (ВК/ Одноклассники)	Все ОО	Наличие рубрики в социальных сетях (ВК/ Одноклассники) определяется по ссылке на рубрику в социальных сетях	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
3.3	Обновление информации о процессе реализации ЦМН (освещение мероприятий плана/дорожной карты) не реже 1 раза в месяц.	Все ОО	Обновление информации о процессе реализации ЦМН в социальных сетях (ВК/ Одноклассники) не реже 1 раза в месяц определяется по 3 ссылкам, отражающим тематику работы наставнических пар/групп подряд за 3 месяца	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
3.4.	Наличие практик, отражающих реализацию ЦМН в ОО, размещённых на муниципальной методической платформе и /или в Методическом атласе Омской области	Все ОО	Наличие практик, отражающих реализацию ЦМН в ОО, размещённых на муниципальной методической платформе и /или в Методическом атласе Омской области значениях, возможные значения показателя 0, 1 или 2 балла. Значение показателя отражает факт размещения материалов на ММП и/или в Методическом атласе	Наличие практики, размещённой в Методическом атласе – 2 балла, наличие практики, размещённой на ММП – 1 балл, отсутствие- 0
4.	<i>Мониторинг удовлетворённости педагогических работников по реализации ЦМН, проведённый с наставниками и наставляемыми (по материалам РАНХиГС) (Приложение 2)</i>			
4.1.	Аналитическая справка по итогам проведения мониторинга*	Все ОО	Наличие аналитической справки по итогам проведения мониторинга определяется по ссылке на документ, размещённый на официальном сайте ОО. ОО проводится анализ результатов опроса (анкетирования) наставников и наставляемых	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Оценка эффективности работы образовательных организации, по результатам заполнения формы сбора информации проводится исходя из количества набранных баллов по 4 группам показателей. Максимальное количество баллов – 32.

В результате исследования каждая образовательная организация будет определена в один из 3 кластеров, где:

1 кластер – высокий уровень соответствует 24-32 б. (75-100%);

2 кластер – средний уровень – 16-23 б. (50-74%);

3 кластер – низкий уровень – менее 16 б. (менее 50%).

Распределение по кластерам для образовательных организаций, в которых нет трудоустроенных молодых педагогов будет осуществляться следующим образом: максимальное количество баллов – 29.

1 кластер – высокий уровень соответствует 22-29 б. (75-100%);

2 кластер – средний уровень – 15-21 б. (50-74%);

3 кластер – низкий уровень – менее 15 б. (менее 50%).

*мониторинг удовлетворённости наставников и наставляемых проводится по анкетам, разработанным РАНХиГС (приложение 2).

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества (Ваши ФИО) _____ (ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
- Освоение практических навыков работы
- Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

• Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время
- Личные консультации по мере возникновения необходимости
- Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ (наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен (а) _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества (ФИО наставника) в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические

навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? _____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: _____

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____ 20__ г.

С отчетом ознакомлен(а) _____ (фамилия,

инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)