

## Мониторинг внедрения целевой модели наставничества в ОО

Муниципальное образование (выбрать из списка) \*

Муниципальное образование Красноуфимский округ

Полное наименование ОО (в соответствии с уставом) \*

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Бугальшская средняя общеобразовательная школа»

Знакомы ли вы с целевой моделью наставничества Министерства Просвещения РФ 2020 года? \*

Да

Начато ли в Вашей ОО внедрение данной целевой модели наставничества?

Да

В каком году начато внедрение целевой модели наставничества? \*

2020

Разработана ли в Вашей ОО дорожная карта внедрения модели наставничества? \* Да

Разработана ли в Вашей ОО Программа наставничества? \*

Да

Есть ли в Вашей ОО куратор Программы наставничества, в обязанности которого входит общее руководство Программой ? \*

Да

Какие категории участников программы наставничества есть в вашей ОО? Выберите все варианты ответа \*

Только ученики

Только учителя

Только молодые специалисты

Ученики и учителя

Учителя и молодые специалисты

Родители (законные представители)

Административно-управленческий аппарат

Все категории

Другое: ученики и ученики

Какие формы ролевых моделей наставничества реализуются в Вашей ОО? \*

Ученик-ученик

Учитель-учитель

Студент-ученик

Работодатель - ученик

Другое: учитель-ученик

Какие вариации ролевых моделей наставничества в форме «ученик-ученик» наиболее востребованы, актуальны и результативны для вашей ОО? \*

«успевающий – неуспевающий»;

«лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

«равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; Другое:

Какие вариации ролевых моделей наставничества в форме «учитель-учитель» наиболее востребованы, актуальны и результативны для вашей ОО? \*

«опытный учитель (педагог) – молодой специалист»;

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;

«педагог-новатор – консервативный педагог»; «опытный предметник – неопытный предметник». Другое

Реализуются ли в Вашей ОО индивидуальные планы наставничества с учетом выбранной ролевой модели? \*

Да

Осуществляется ли персонализированный учет всех категорий участников Программы наставничества (база наставников, база наставляемых)? \*

Да

Формируются ли в ОО база лучших практик наставничества \*

Да

Проводится ли внутренний мониторинг реализации и эффективности реализации программы наставничества? \*

Да

Представлены ли в Программе наставничества критерии эффективности работы наставника? \*

Да

Разработаны ли в Программе показатели, позволяющие оценить динамику результатов обучающихся в культурной, спортивной, образовательной, воспитательной и других сферах? \*

Да

Можно ли утверждать, что за счет выстраивания долгосрочных коммуникаций в системе наставничества происходит улучшение психологического климата как среди обучающихся (за счет формы ученик-ученику, учитель (тьютор) –ученик) так и внутри педагогического коллектива? \*

Да

Реализуется ли в наставнических парах практика построения индивидуальных образовательных траекторий обучающихся и траекторий повышения уровня проф. мастерства педагогов? \*

Да

Происходит ли в Вашей ОО обучение наставников? \*

Да

В какой форме происходит обучение, повышение уровня профессионального мастерства наставников? \*

Курсы

Тренинги

Стажировка (обмен опытом)

Участие в конкурсах

Обучение пока не проводится

Другое: семинары

Разработаны ли в ОО механизмы мотивации и поощрения наставников? \*

Да

Есть ли в вашей ОО условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества? \* \*

Да

Какие мероприятия по привлечению наставников к реализации программы наставничества проводятся в ОО? \*

Индивидуальные беседы; доклады на педагогических советах

В какой форме реализуется система поощрения наставников? \*

Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников: благодарственные письма наставникам-педагогам и наставникам-обучающимся; размещение фотографий лучших наставников на сайте образовательной организации; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации. В конце учебного года составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения. Предусмотрены также различные виды материальных поощрений наставников-педагогов.

Размещается ли на сайте ОО информация о результатах программы наставничества, мероприятиях, проводимых в рамках наставничества? \*

Да

Осуществляется ли взаимодействие (привлечение) предприятий и организаций региона к реализации модели наставничества? \*

Да

С какими типами организаций сотрудничает Ваша ОО \*

Культура

Спорт

Промышленные предприятия

Другое: организации дополнительного образования

Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ наставничества \*

1

Общая численность детей от 10 до 16 лет в ОО \*

517

Количество обучающихся ОО в возрасте от 10 до 16 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества \*

517

Количество обучающихся ОО в возрасте от 10 до 16 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого \*

517

Количество обучающихся ОО в возрасте от 10 до 16 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника \*

18

Количество молодых специалистов в ОО, вошедших в программы наставничества (стаж работы до 3 лет) \*

3

Количество детей с ОВЗ в ОО, охваченных программами наставничества \* 16