

**Комитет образования Администрации
Усть-Ишимского муниципального района
Омской области**

ПРИКАЗ

16.09.2022 г.

с. Усть-Ишим

№ 140

Об утверждении Положения о муниципальной системе (целевой модели)
наставничества педагогических работников в образовательных
организациях Усть-Ишимского муниципального района

В соответствии с пунктом 33(1) основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, с региональной системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников в образовательных организациях омской области, утверждённой приказом Министерства образования Омской области № 38 от 06.05.2022 года приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о муниципальной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района.
2. Довести данный приказ до сведения всех руководителей образовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района.
3. Руководителям образовательных организаций обеспечить реализацию муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.
4. Разместить приказ вместе с приложением на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района (<http://ustishimobrazovanie.ru/>).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Щеникову Марину Васильевну старшего методиста муниципального казённого учреждения «Информационно-методический центр в сфере образования».

Председатель Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района
Омской области



Моржевилова Т.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников в образовательных
организациях Усть-Ишимского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, структурные компоненты муниципальной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (далее - МСЦМН), условия и ресурсы внедрения и реализации МСЦМН, а также ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации МСЦМН.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

1) наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) наставник – педагогический работник, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

3) наставляемый – педагогический работник, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагогический работник, только пришедший в профессию; опытный педагогический работник, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагогический работник в коллективе; педагогический работник, имеющий непдагогическое

профильное образование);

4) тьютор - штатный или внештатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Омской области бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее - ЦНППМ), обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника или руководителя образовательной организации в процессе повышения профессионального мастерства, освоения содержания дополнительной профессиональной программы (далее – ДПП) с использованием ИОМ, с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное научно-методическое сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами ИОМ и авторами осваиваемых ДПП;

5) тьюторант - педагогический работник или руководитель образовательной организации, сопровождаемый тьютором при реализации ИОМ. Тьюторант является соавтором собственного ИОМ;

6) тьюторство - одним из элементов системы наставничества, форма сопровождения профессионального развития педагогического работника;

7) ИППР педагогического работника - структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагогического работника, которая включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагогического работника, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагогического работника, а также выявленными профессиональными дефицитами. ИППР реализуется в срок от 1 года до 3 лет;

8) ИОМ педагогического работника - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

2. Цели, задачи и принципы МСЦМН

Обоснованность целей обусловлена состоянием муниципальной системы образования в целом и необходимостью обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения

педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

В муниципалитете сложилась определенная практика по внедрению идей наставничества по форме «педагог-педагог».

В реализации программ наставничества участвуют различные категории привлекаемых:

- руководители образовательных организаций;
- молодые педагоги;
- педагоги с опытом работы;
- руководители ассоциаций учителей-предметников;

Анализ наставнических практик в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района Омской области показывает, что в муниципалитете имеется опыт реализации наставничества молодых педагогов. В условиях цифровой трансформации образования становится актуальной задача реализации программ наставничества, направленных на повышение цифровых компетенций педагогов.

Для достижения показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества к началу 2023 года в проект должны включиться 100% общеобразовательных организаций муниципального района.

2.1. Целью МСЦМН является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи МСЦМН:

1) содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечение соответствующей помощи в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

3) оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) формирование системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном (в образовательной организации) и внеинституциональном (муниципальном) уровнях.

2.3. МСЦМН основывается на следующих принципах:

1) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников предполагает приоритет и уважение интересов

личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

3) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию МСЦМН с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Структурные компоненты МСЦМН

3.1. Структурные компоненты МСЦМН распределяются на контуры:

3.1.1. Внутренний контур.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать МСЦМН в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

3.1.2. Внешний контур.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации РСЦМН.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

3.2. Внутренний контур (образовательная организация):

3.2.1. Образовательная организация:

1) издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

2) организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

3) осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение МСЦМН;

4) создает условия по координации и мониторингу реализации МСЦМН.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией МСЦМН

осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых определяются ответственные лица (например, куратор реализации программ наставничества, назначаемый руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя).

Куратор реализации программ наставничества:

1) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

2) организывает разработку персонализированных программ наставничества;

3) осуществляет мониторинг эффективности и результативности МСЦМН, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению МСЦМН;

4) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями МСЦМН, с сетевыми педагогическими сообществами;

5) принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

6) инициирует публичные мероприятия по популяризации МСЦМН педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

3.2.2. Методическое объединение (далее - МО)/совет наставников.

МО/совет наставников муниципального района - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательных организаций в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель МО/совета наставников может входить в общественно-профессиональные организации в сфере образования.

Цель деятельности МО/совета наставников - осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО/совета наставников:

1) участие в разработке локальных актов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

2) участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

3) оказание помощи в подборе и закреплении пары (группы) наставников

и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.), в том числе для реализации ИППР и/или ИОМ;

4) анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;

5) подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

6) организационно- педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

7) участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

8) осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций (функций «переговорных площадки»);

9) участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

10) участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Внешний контур (муниципальный уровень):

3.3.1. Комитет образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области осуществляет общую координацию работы МСЦМН педагогических работников в образовательных организациях, разработку правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для реализации в образовательных организациях программ наставничества, принятия управленческих решений на основе аналитических данных по результатам мониторинга реализации системы наставничества в образовательных организациях.

3.3.2. Муниципальное казённое учреждение «Информационно-методический центр в сфере образования» (далее-МКУ «ИМЦ в сфере образования») оказывает содействие при внедрении МСЦМН на муниципальном уровне.

Задачи МКУ «ИМЦ в сфере образования»:

1) информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации ДПП (повышения квалификации) по вопросам наставничества и тьюторства;

2) проведение семинаров, стажировочных площадок для представителей методического актива, руководителей образовательных организаций по вопросам внедрения системы наставничества;

3) организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на муниципальном уровне, в том числе на основе информационно-коммуникационных технологий;

4) создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и руководящих кадров;

5) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием ИОМ на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

6) упрощение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

7) выявление, систематизирование, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества, тьюторства.

3.3.3. Региональный наставнический центр «Вместе к успеху» бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж № 1» (далее - РНЦ).

Задачи РНЦ:

1) консультирование МО/совета наставников образовательных организаций муниципалитета по вопросам реализации наставнических практик среди педагогических работников;

2) содействие формированию банка данных наставляемых и наставников в образовательной организации по результатам внедрения РСЦМН педагогических работников;

3) осуществление информационного сопровождения процесса реализации РСЦМН педагогических работников (проведение семинаров, мастер-классов, видео-конференц-связей и т.д.);

4) осуществление мониторинга успешности реализации мероприятий по внедрению РСЦМН на уровне образовательной организации;

5) формирование банка лучших наставнических практик образовательных организаций Омской области;

6) содействие популяризации института наставничества среди педагогических работников (организация общественных мероприятий, конкурсов, конференций и т.д.).

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации МСЦМН

4.1. МСЦМН является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые

непосредственно задействованы в РСЦМН, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.2. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают в образовательной организации:

1) руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

2) куратора реализации ИППР, персонализированных программ наставничества;

3) наставников - педагогических работников, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации МСЦМН в образовательной организации включают:

1) подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников (положение о системе наставничества в образовательной организации, приказы о закреплении наставнических пар/групп, дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о МСЦМН педагогических работников в образовательной организации) и т.д.;

2) разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

3) оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий (дорожной карты) по реализации персонализированных программ наставничества;

4) цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника;

5) изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

6) координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

7) нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

8) осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.4. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

1) рекреационную зону (модульный класс, комнату отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (в том числе малых групп) встреч наставников и наставляемых;

2) доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях);

3) широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

4) средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

5) другие материально-технические ресурсы.

4.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательных организаций определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

1) наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;

2) наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

3) награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

4) размещение на доске почета по результатам наставнической деятельности.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного

окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

4.6. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет:

- 1) предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых;
- 2) нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогических работников старших возрастов и предотвратить их профессионально-личностное «выгорание»;
- 3) успешно адаптировать молодых/начинающих педагогических работников коллективе;
- 4) формировать психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты и риски внедрения и реализации МСЦМН

5.1. Ожидаемые результаты.

5.1.1. Внедрение и реализация МСЦМН способствует формированию и обеспечению функционирования единой системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогических работников «на местах».

5.1.2. В результате внедрения и реализации МСЦМН планируется создание эффективной среды наставничества, включающей:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогических работников;
- 3) развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста в условиях цифровизации системы образования;
- 4) методическое сопровождение системы наставничества образовательных организаций;
- 5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- 6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- 7) преобразование тьюторантами педагогических практик и перенос приобретенных компетенций в свою профессиональную деятельность.
- 8) профилактику профессионального «выгорания» педагогических

работников.

5.2. Риски внедрения и реализации МСЦМН:

- 1) отсутствие у части педагогических работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогических работников;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников, обусловленная занятостью на основном месте работы;
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры МСЦМН.

6. Показатели мониторинга МСЦМН

6.1. Для определения эффективности внедрения целевой модели наставничества используются показатели:

6.1.1. По наличию локально-нормативных актов, регламентирующих внедрение МСЦМН в образовательных организациях:

- разработан приказ о внедрении МСЦМН;
- разработано положение о реализации системы наставничества;
- разработана дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества;
- приказами закреплены наставнические пары/группы;
- подготовлены персонализированные программы наставничества.

6.1.2. По организации информационно-просветительской деятельности:

- наличие вкладки «Внедрение целевой модели наставничества» на официальном сайте образовательных организаций;
- обновление информации о процессе реализации МСЦМН (освещение мероприятий Дорожной карты/планов) не реже 1 раз в месяц.

6.1.3. По результатам реализации МСЦМН в образовательных организациях:

- доля наставников в общем количестве педагогических работников образовательной организации;
- количество наставников, входящих в муниципальный методический актив;
- количество наставников, входящих в региональный методический актив;
- доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы сопровождения, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого;
- доля педагогических работников, вовлечённых в различные формы наставничества в роли наставника;
- количество методических практик наставничества, размещенных на муниципальной методической платформе.

7. Методы сбора и обработки информации

7.1. В целях получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации МСЦМН применяются следующие методы сбора информации:

7.1.1. Анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов, статистических данных;

7.1.2. Опрос (включая анкетирование, тестирование, фокус-групповое исследование);

7.2. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.

7.3. При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, матрицы, сценарный подход, сегментирование.

7.4. Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), матрица решений, анализ, ранжирование, таблицы.

8. Мониторинг реализации МСЦМН

8.1. Мониторинг реализации МСЦМН проводится с целью повышения управляемости процессами внедрения и реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях муниципального района, оказания своевременной качественной методической помощи педагогическим и руководящим работникам.

8.2. Объект мониторинга реализации МСЦМН (далее-Мониторинг): система обеспечения внедрения и реализации МСЦМН в общеобразовательных организациях.

8.3. Мониторинг проводится не реже 1 раза в 2 года, сроки определяются приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района, но не позднее 1 мая.

8.4. В Мониторинге принимают участие образовательные организации, определяемые приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района.

8.3. Мониторинг осуществляется на основе заполнения образовательными организациями электронных форм в информационных системах в соответствии с показателями результативности реализации МСЦМН. В рамках мониторинга применяются: стандартизированные информационные таблицы, на которых размещены документы и материалы с информацией, характеризующей системы или комплексы мероприятий, реализуемых на уровне образовательной организации.

8.4. Информация о проведении Мониторинга размещается на

информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района в разделе «Внедрение целевой модели наставничества» (<http://ustishimobrazovanie.ru/index.php/vnedrenie-tselevoj-modeli-nastavnichestva>).

8.5. Аналитический отчёт публикуется на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района не позднее двух месяцев после проведения Мониторинга.

8.6. Адресные рекомендации для принятия управленческих решений в течение двух месяцев предоставляются в образовательные организации.

8.7. Ответственным за проведение мониторинга является МКУ «ИМЦ в сфере образования».

8.8. Результаты Мониторинга рассматриваются на заседаниях муниципальной ассоциации руководителей образовательных организаций, мероприятиях муниципального уровня.