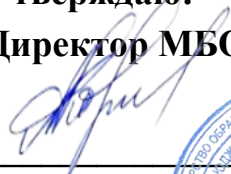


Утверждаю:

Директор МБОУ Игринской СОШ №1



Короткий А.А.



**Аналитическая справка по результатам реализации
целевой модели наставничества
в МБОУ Игринской СОШ №1
в 2022-2023 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Игринской СОШ №1 проведён на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Минпросвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Положение о Целевой модели наставничества в МБОУ Игринской СОШ №1 (размещено на официальном сайте школы);
- письмо МО и Н УР №01/01-34эд/7866 от 27.09.2023г. «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»
- Приказ МБОУ Игринской СОШ №1 «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ Игринской СОШ №1

Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного участия в Программе

- **Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

В 2023 году была реализована Программа наставничества в формате педагог-педагог (2022-2023у.г) и Программа наставничества в формате учитель-ученик (2022-2023у.г.)

Новая Программа наставничества реализуется в МБОУ Игринской СОШ №1 с сентября 2022 года, была рассчитана на 1 год.

В октябре-ноябре 2022 – мае 2023года оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития.
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- выполнение Дорожной карты

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён анализ реализуемой программы наставничества.

Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны Программы наставничества, проанализированы возможности и риски
 Результаты анализа приведены в таблице 1.

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (90%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (100%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (100%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы; – У наставляемых (100%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (50%), которые 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – непроработанная система мотивации участников Программы (ученики); – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Инфраструктура наставничества (нет свободных помещений) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – не обратились к ученикам с предложением быть наставниками

	<p>планируют стать наставником в будущем;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Достаточность и понятность работы с наставниками. 	
Внешние	<p>Возможности¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального Центра наставничества, «ТАУ» – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; – Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Низкая включённость родителей (законных представителей) в жизнь школы; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО;

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (75%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – Наставляемые (100%) после общения с наставником 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доля участников (25%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – непроработанная система мотивации участников Программы (наставляемые); – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – Потеря мотивации участников к реализации Программы наставничества

	отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Эффективная система мотивации участников Программы (наставники, кураторы).	
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в Игринском районе и в школе системы наставничества –	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; –

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ Игринской СОШ №1 в 2022-2023 учебном году. Результаты анализа представлены в таблицах 2 и 4.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ Игринской СОШ №1 в 2022-2023 у.г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

<p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	0,9%	0,9 %
<p>Доля учителей –молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли 	2 человека 66,7%	2 человека 66,7%

<p>наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</p>		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%

<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%
---	------	------

1.2. Дана оценка полноты реализации мероприятий Дорожной карты на данном этапе (таблица 3).

Таблица 3. Анализ выполнения ДК

№	этапы	мероприятия	сроки	исполнение
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	<p>1.Разработка локальных актов: -Положение о целевой модели наставничества -Положение о Программе наставничества -Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (внести изменения) 2.Издание приказов о ЦМН, о кураторе, о наставниках и наставляемых. 3.Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора. 4.Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов. 5.Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)</p>	Март-сентябрь 2022г	<p>П.1 о создании нормативной базы наставничества выполнен П.2,4. о назначении кураторов и наставнических пар выполнен П.3 на новом сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству П.5 информирование о наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы. Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК</p>
2	Формирование базы наставляемых	1.Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических	Март-сентябрь 2022 г.	<p>– Определён перечень лиц, желающих иметь наставников; -начали формировать базу</p>

		<p>собраниях).</p> <p>2.Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества.</p> <p>3.Отбор наставников и наставляемых.</p> <p>4.Популяризация наставничества через различные форматы (митапы, хакатоны)</p> <p>5.Формирование банка данных наставляемых.</p> <p>6.Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>		<p>наставляемых этого учебного года -не учли все проблемные зоны (ОВЗ, «трудные дети», неуспевающие, преемственность)</p>
3	Формирование базы наставников	<p>1.Информирование потенциальных наставников.</p> <p>2.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>3.Формирование банка данных наставников.</p> <p>4.Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-сентябрь 2022г	<p>– База данных потенциальных наставников</p> <p>– Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>-проведено 2 совещания по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности</p>
4	Формирование наставнических пар/групп	<p>1.Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.</p> <p>2.Организация психолого-педагогического сопровождения</p>	Март-сентябрь 2022г	<p>– Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации- работодателе)+</p> <p>– Программа наставничества в ОО (составляется ежегодно):</p> <p>– ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей</p> <p>– типовые индивидуальные планы развития наставляемых, Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории</p>

				обучения);
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	1.Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2.Курсовая подготовка наставников. 3. фестиваль наставников и наставляемых. 4.Создание МО наставников или Школы наставников. 5.Муниципальная инновационная площадка	2022-2024	-работа наставников в ТГ, на августовских площадках -утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников. ТГ наставников – муниципальное объединение -не пройдены курсы
6	Мониторинг и контроль	1.текущий контроль работы наставника и наставляемого. 2.обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос 2.мониторинг эффективности реализации программ наставничества	2022-2024	Мониторинг 2 раза в учебный год
7	стимулирование	1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение государственными и ведомственными наградами 4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Наставник+ Педагог года Лучших практик наставнической работы На поощрение лучших учителей	2022-2024	1.Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. участие и победа в муниципальном конкурсе «Наставник +», 3.участие в республиканском конкурсе«Педагог годаУР» в номинации «Педагогический дебют» и «Наставник» 4.куратор наставничества - победитель конкурса на денежное поощрение лучших учителей УР 5.Участие в республиканском конкурсе лучших практик наставничества
8	Информационная поддержка	1.Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах	2022-2024	Не делается

	системы наставничества	- на сайте образовательной организации -в социальных сетях, -в СМИ, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.		
9	Завершение Программы наставничества	1.Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2.Проведение школьной конференции или семинара. 3.Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Март 2024	

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

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

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; Изучение влияния программы на участников проходило в форме анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определен высокий уровень желания работать в рамках программы наставничества большинства педагогов – наставников.