# Аналитическая справка

# по результатам реализации целевой модели наставничества

# в МОУ ООШ д. Новая Монья в 2022-2023 учебном году

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУООШ д. Новая Монья проведён на основании следующих документов:

* Распоряжение Минпросвещения 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 от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Положение о Целевой модели наставничества в МОУООШ д. Новая Монья (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУООШ д. Новая Монья

Мониторинг состоит из двух этапов:

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

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Новая Программа наставничества реализуется в МОУООШ д. Новая Монья с марта 2023 года. В 2022- 2023 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель». 19.05.2023г. был проведён мониторинг реализации ЦМН в школе. 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. 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**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:**–Молодым специалистам (100%) и наставникам понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;* - Наставляемые (100 %) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно литературу по интересующей теме);

– У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;* Молодые специалисты после общения с наставником отмечают появление уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала
* У участников Программы (100%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к своей профессии
 | **Слабые стороны:**– Очень мало в школе молодых специалистов;– Непроработанная система мотивации участников Программы ;– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками |
| **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 вопросах 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 МОУООШ д. Новая Монья в 2022-2023 учебном году (3 триместр). Результаты анализа представлены в таблице 2.

# Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе
 | 2 человек70 % | 2 человек70 % |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе
 | 100% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе
 | 100% | 100% |

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

# Таблица 3. Анализ выполнения Дорожной карты

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Этапы** | **Мероприятия** | **Сроки** | **Исполнение** |
| 1 | Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества | 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, | Март- 2023г. | П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен.П.2 О назначении куратора и наставнических пар выполнен. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | о наставниках и наставляемых.1. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора.
2. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)
 |  | П.4 Информирование онаставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы.Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК. |
| 2 | Формированиебазы наставляемых | 1. Информирование участников образовательных

отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях).1. Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества.
2. Отбор наставников и наставляемых. 4.Популяризация наставничества через различные форматы.
3. Формирование банка данных наставляемых.
4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | Март-июнь2023 г. | - Определён перечень лиц, желающихиметь наставников;-Начали формировать базу наставляемых этого учебного года. |
| 3 | Формированиебазы наставников | 1. Информирование потенциальных наставников.
2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.
3. Формирование банка данных наставников. 4.Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | Март-июнь2023г | * База данных потенциальных наставников
* Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;

**-** Проведено 1 совещания по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4 | Формированиенаставнических пар/групп | 1. Организация групповых встреч с

Использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.1. Организация психолого-педагогического сопровождения
 | Март- июнь2023г | -Приказ об утверждениинаставнических пар/групп * Программа наставничества в ОО (*составляется ежегодно*):
* ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей;
* типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника;
* Планы индивидуального развития

наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения); |
| 5 | Организация иосуществление работы наставнических групп/пар | 1. Проведение обучающих мероприятий

для наставников.1. Курсовая подготовка наставников.
2. Муниципальная инновационная площадка
 | 2023-2024 | -Работа наставников в ТГ, наавгустовских площадках-Утверждение программ играфиков обучения куратора и наставников. |
| 6 | Мониторинг иконтроль | 1. Текущий контроль работы наставника

и наставляемого.1. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос
2. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества
 | 2023-2024 | Мониторинг 2 раза в год |
| 7 | Стимулирование | 1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего

характера1. Виртуальная доска почёта лучших наставников
2. Награждение
3. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года,

Лучших практик наставнической работы , На поощрение лучших учителей. | 2023-2024 | 1. Внесены изменения в

Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера1. Участие в муниципальном конкурсе лучших практик наставничества
 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| 8 | Информационнаяподдержка системы наставничества | 1.Освещение мероприятий Дорожной картына всех этапах- на сайте образовательной организации-в социальных сетях | 2023-2024 |  освещение работы на сайте школы. |
| 9 | ЗавершениеПрограммы наставничества | 1. Проведение мониторинга качества

реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).1. Проведение школьной конференции
2. Участие в итоговом районном мероприятии по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.
 | Май 2024г. | Мониторинг проведен |

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:

- Определена высокая потребность работать в рамках программы наставничества.