# 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 человек  70 % | 2 человек  70 % |
| 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 о  наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы.  Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК. |
| 2 | Формирование  базы 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-июнь  2023 г. | - Определён перечень лиц, желающих  иметь наставников;  -Начали формировать базу наставляемых этого учебного года. |
| 3 | Формирование  базы 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-июнь  2023г | * 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 | Формирование  наставнических пар/групп | 1. Организация групповых встреч с   Использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.   1. Организация психолого-педагогического сопровождения | Март- июнь  2023г | -Приказ об утверждении  наставнических 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 и  осуществление работы наставнических групп/пар | 1. Проведение обучающих мероприятий   для наставников.   1. Курсовая подготовка наставников. 2. Муниципальная инновационная площадка | 2023-  2024 | -Работа наставников в ТГ, на  августовских площадках  -Утверждение программ и  графиков обучения куратора и наставников. |
| 6 | Мониторинг и  контроль | 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   характера   1. 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 характера   1. Участие в муниципальном конкурсе лучших практик наставничества |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| 8 | Информационная  поддержка системы наставничества | 1.Освещение мероприятий Дорожной карты  на всех этапах  - на сайте образовательной организации  -в социальных сетях | 2023-  2024 | освещение работы на сайте школы. |
| 9 | Завершение  Программы 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.