

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 6 имени Героя
Советского Союза Н. З. Ульяненко»


М. Ю. Афонина

« 5 »  2023



Информационно-аналитическая справка по результатам
мониторинга реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся

МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З.
Ульяненко» в 2022 году

Подготовил(а):

Н. А. Александрова,
заместитель директора по УВР
МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского
Союза Н. З. Ульяненко»,

тел. (34145) 5-06-76

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.
3. Заключение
 - 3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.
 - 3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО.
 - 3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.
 - 3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения.
 - 3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.

ВВЕДЕНИЕ

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З. Ульяненко» 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 МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З. Ульяненко», утв. Приказом № 29/1-ос от 28.02.2022г. (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З. Ульяненко

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 МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З. Ульяненко» с 01 сентября 2022 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.

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
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставляемый видит свое профессиональное развитие в Школе в течение следующих 5 лет; - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели наставничества со стороны Информационно-методического центра г. Воткинска; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н.З. Ульяненко» в 2022-2023 учебном году (1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н. З. Ульяненко»

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Общее количество педагогов в школе	65	
Количество педагогов, участвующих в утверждённых программах наставничества	37	37
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые 3 года работы), работающих в Школе	11	
Доля учителей – молодых специалистов, (до 35 лет, первые 3 года работы), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе.	11 человек 100 %	11 человек 100 %
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в Школе	54	
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого, Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.	9 17%	17%
Количество педагогов, участвующих в программах в роли наставника, Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника.	17 26%	17 26%
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%

<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%
---	------	------

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	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-сентябрь 2022г.	П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен. П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен. П.3 На сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству.

		<p>о наставниках и наставляемых.</p> <p>3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора.</p> <p>4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов.</p> <p>Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)</p>		<p>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	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических 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.</p> <p>5. Формирование банка данных наставляемых.</p> <p>6. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	<p>Март-сентябрь 2022 г.</p>	<p>- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников;</p> <p>- Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.</p>
3	<p>Формирование базы наставников</p>	<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>	<p>Март-сентябрь 2022г</p>	<p>- База данных потенциальных наставников</p> <p>- Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>- Проведено 1 совещания по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.</p>

4	Формирование наставнических пар/групп	1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых. 2. Организация психолого-педагогического сопровождения	Март-сентябрь 2022г	-Приказ об утверждении наставнических пар/групп - Программа наставничества в ОО (<i>составляется ежегодно</i>): - 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. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. Муниципальная инновационная площадка	2022-2024	-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. 2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос 3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества	2022-2024	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	1. Внести изменения в Положении о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение	2022-2024	1. Внесены изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 6 имени Героя Советского Союза Н.З. Ульяненко» п. 4.6.б.

8	Информационная поддержка системы наставничества	1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации - в социальных сетях	2022-2024	освещение работы на сайте школы.
9	Завершение Программы наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение школьной конференции 3. Участие в итоговом районном мероприятии по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Май 2023г.	Мониторинг проведен

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:
- В школе складывается система наставнической деятельности 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 желаний работать в рамках программы наставничества.

Заместитель директора школы по УВР Александрова Н. А.