

**Информационная справка
по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества
в МБОУ Факельской СОШ в 2023 году**

Реализация Целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка».

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Факельской СОШ 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»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июня 2021 года « 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики;
- Письмо Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 27.09.2023 г № 01/01-34 эд/7866
- Положение о Целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ (размещено на официальном сайтешколы);
- Приказ о Мониторинге реализации Целевой модели наставничества № 218/1 от 6.10.2023 г

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ Факельской СОШ.

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.

1. Для реализации Региональной модели Целевого наставничества в МБОУ Факельской СОШ создана следующая нормативно-правовая база:

1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ от 28.02.2022 г. № 68
2. Положение о Целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ, утвержденное 28.02.2022 г. № 68
3. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ Факельской СОШ (утверждена 21.03.2022 г. № 93)
4. Приказ «Об организации наставнической работы в 2022-2023 учебном году» от 30.08.2023 года № 181.
5. Персонализированные программы наставников (утверждены 30.08.2023 года №181.)
6. Приказ «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ».

2. Сформированы пары:

Учитель - учитель				
	наставник	должность	наставляемый	должность
1.	Гильмутдинова Любовь Аркадьевна	учитель географии	Емельянова Любовь Анатольевна	учитель географии
2.	Никитина Надежда Геннадьевна	воспитатель ГПД	Белых Лариса Александровна	воспитатель ГПД
3.	Поздеева Елена Леонидовна	учитель начальных классов	Болтачева Фатима Александровна	учитель начальных классов
Учитель - ученик				
1.	Наговицынв Маргарита Кимовна	учитель биологии	Ботаногова Яна	учащаяся 6 класса, ОВЗ
2.	Белых Лариса Александровна	педагог дополнительного образования	Емельянов Никита	учащийся 7 класса, ОВЗ
3.	Перминова Надежда Ивановна	учитель русского языка и литературы	Максимова Анна	Учащаяся 6 класса
4.	Семенова Татьяна Борисовна	педагог – преподаватель ОБЖ	Волков Марсель	Учащийся 5 класса, ОВЗ

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"> - У 60% участников программы появилось желание изучать что – то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области ; - у 50 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные, спортивные, интеллектуальные мероприятия. - успеваемость наставляемых повысилась на 15 %. - достаточность и понятность работы с наставниками. 	<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
Внешние	Возможности¹:	Угрозы:

	<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; 	<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 отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы (наставники, кураторы). 	<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

Внешние	Возможности:	Угрозы:
	<ul style="list-style-type: none"> -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 	

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ Факельской СОШ в 2023 -2024 учебном году (1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблицах 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ Факельской СОШ за период март 2023 – октябрь 2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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 	2,5 %	1,9 %
Доля учителей –молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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 	3 человека 10 %	3 человека 10 %

наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе		
<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%

1.1. 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	1.Разработка локальных актов: -Положение о целевой модели наставничества -Положение о Программе наставничества	До 01.08. 2022 г до 10.08.2022г.	Положение о Целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ (срок действия - до 2024 г.); Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Факельской СОШ;

	<p>модели наставничества</p>	<p>-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>		<p>наставнических пар выполнен - на новом сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству - 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). 2.Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества. 3.Отбор наставников и наставляемых. Формирование банка данных наставляемых. 4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	<p>Март- сентябрь 2023 г.</p>	<p>– Определён перечень лиц, желающих иметь наставников; -начали формировать базу наставляемых этого учебного года (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 2023г	<p>– База данных потенциальных наставников</p> <p>– Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>-проведены 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 2023г	<p>– Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации- работодателя)+</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, работа Школы наставника;</p> <p>- Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);</p>
---	---------------------------------------	--	----------------------	---

5	Организация и	<p>1. Проведение обучающих мероприятий для наставников.</p> <p>2. Курсовая подготовка наставников.</p> <p>3. фестиваль наставников и наставляемых.</p> <p>4. Создание МО наставников и Школы наставников.</p> <p>5. Муниципальная инновационная площадка</p>	2022-2024	<p>-работа наставников в ТГ, на августовских площадках</p> <p>-утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.</p>
---	---------------	--	-----------	---

6	Мониторинг и	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 1 раз в год
7	стимулирование	1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера	2022-2024	1. Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и
		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		стимулирующего характера 2. Участие и призовое место в муниципальном конкурсе «Наставник +», 3. участие в республиканском конкурсе «Педагог года УР» в номинации «Педагогический дебют» и «Наставник» 4. Участие в республиканском конкурсе лучших практик наставничества
8	Информационная поддержка системы наставничества	1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации - в социальных сетях, - в СМИ, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	2022-2024	Частично
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 мониторинга можно сделать следующие вывод: 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 2-х месяцев участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определен высокий уровень желания работать в рамках программы наставничества.

В течение ближайшего времени предстоит реализация следующих мероприятий:

1. Освещение программы наставничества через ресурсы в сети Интернет, сообществ в социальных сетях и т.д.
2. Анализ материально – технического обеспечения программы наставничества в организации.
3. Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденный распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145.
4. Оценка участников – наставляемых и наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников, составления пар.
5. Разработка Положения программ наставничества.
6. Прохождение КПК в АОУ ДПО УР ИРО по теме «Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов».

Справку подготовила заместитель директора по ВР

В.М. Бызова

