

Аналитическая справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «СШ №11» г.Глазова в 2022-2023 учебном году

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СШ №11» 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 «СШ №11» (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СШ №11».

Мониторинг состоит из двух этапов:

Оценка качества процесса реализации программы наставничества;

Оценка мотивационно - личностного участия в Программе.

Всего в программе «Наставничество» участвовали 4 педагога-наставника, 4 учебных пары «Студент – ученик», 2 пары «Ученик-ученик». На основании проведенного анализа форма «Студент – ученик» сложна в осуществлении по причине разницы в расписании и стыковки на занятиях детей. Она актуальна только как краткосрочная программа в рамках каникулярного времени.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Новая Программа наставничества реализуется в МБОУ «СШ №11» с 01 сентября 2022 года. В 2022- 2023 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель – учитель», «Ученик- ученик» и опробована форма «Студент – ученик». 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»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Яценко И.Ф., Мышкиной А.С. понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе; – Наставляемый видит свое профессиональное развитие в школе в течение следующего учебного года; – У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – Белослудцев К.В. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для работы на уроках, 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, способных и желающих быть наставниками
Внешние	<p>Возможности:</p> <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 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; - Отсутствие материального стимулирования труда наставника.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «СШ №11» в 2022-2023 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СШ №11»

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов, 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 наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе 	4 человека 75 %	4 человека 75 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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%	80%

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

Таблица 3. Анализ выполнения ДК

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Полученные результаты
Этап №1. Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.1.Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества	апрт, 2022 г.	директор	выполнено
1.2. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	апрель,2022 г.	директор заместители директора по УВР	выполнено
1.3. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Апрель, 2022 г.	директор заместители директора по УВР	выполнено
1.4. Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, определение показателей эффективности реализации модели наставничества	апрт, 2022 г.	директор заместители директора по УВР	выполнено
1.5.Создание на сайте образовательной организации страницы по освещению внедрения и реализации модели наставничества	май, 2022 г.	Владыкин А.М. Акбашева А.М.	Страница на сайте создана
1.6.Освещение программы наставничества через ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях и т.д.	течение года	директор заместители директора по УВР.	Не выполнено
1.7. Разработка и утверждение (в случае необходимости – обновление) распорядительной документации для обеспечения программы наставничества	май, 2022 г.	директор заместители директора по УВР	Организационно-распорядительная Документация не в полном комплекте
Этап №2. Формирование базы наставников и наставляемых			
2.1. Отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	Апрель, май, 2022г.	директор заместители директора по УВР.	Список наставников составлен
2.2. Отбор кандидатов в наставляемые	май, Сентябрь, 2022 г.	директор заместители директора по УВР	Список наставляемых составлен

2.3. Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Май, 2022 г.	директор	Распорядительные документы
2.4. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь, 2022 г	Педагог-психолог	Не выполнено
2.5. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь, 2022 г	Педагог-психолог	Не выполнено
2.6. Организация встреч наставников и наставляемых	Сентябрь, 2022 г	Директор Заместители директора по УВР	выполнено
2.7. Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь, 2022 г	директор	выполнено
Этап №3. Организация обучения наставников			
3.1. Организовать обучение наставников	В течение 2022-2023 учебного года	Директор Заместители директора по УВР	Не выполнено
3.2. Организовывать встречи - семинары наставников для обмена опытом, выбора оптимального пути решения той или иной проблемы	В течение года	Управление образования г.Глазова	Не выполнено
Этап №4. Организация работы наставнических пар или групп			
4.1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	Сентябрь каждого учебного года	Руководители ШМО	Выполнено частично
4.2. Провести анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	По окончании курса программы	Руководители ШМО	выполнено
4.3. Составить индивидуальный план сопровождения наставляемого	Сентябрь, 2022	Руководители ШМО Педагог - психолог	Выполнено частично

4.4.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора программы наставничества для координации процесса	В течение курса программы	Руководители ШМО Педагог - психолог	выполнено
Этап №5. Завершение наставничества			
5.1. Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества	По окончании курса программы	Руководители ШМО Педагог - психолог	Выполнено частично
5.2.Провести оценку качества реализации программ наставничества	По окончании курса программы	Руководители ШМО Педагог - психолог	Не выполнено
5.3. Провести оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	По окончании курса программы	Руководители ШМО Педагог - психолог	Выполнено частично
5.4.Реализовать систему поощрения наставников	остоянно	директор	Выполнено частично
5.5.Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников	В конце учебного года	директор	Не выполнено
5.6.Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества	В течение учебного года	Руководители ШМО	выполнено
5.7.Внести данные об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		Директор куратор	выполнено

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.

