

## **Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ№42 в 2022-23 уч. году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ СОШ№42 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 МОУ СОШ№42 (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников МОУ СОШ№42

Мониторинг состоит из двух этапов:

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

### **Оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Программа наставничества реализуется в МОУ СОШ№42 с сентября 2022 года.

В мае 2023 года оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития.
- Соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.
- Выполнение Дорожной карты.

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (75%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Участники Программы (75%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>- Наставляемые (60%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>- У 60% наставляемых сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля участников (25%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Непроработанная система мотивации участников Программы (наставляемые);</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- Потеря мотивации участников к реализации Программы наставничества.</li> </ul> <p><i>Только у 50% участников программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации.</i></p> <p><i>Только у 25% участников программы появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</i></p>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.</li> </ul> <p><i>Муниципалитет проводит разнообразные конкурсы профессионального мастерства, вебинары, семинары, круглые столы, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества.</i></p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</li> </ul> <p><i>- Высокая нагрузка педагогов, из-за которой сложно включиться в программу наставничества в полной мере.</i></p> <p><i>- Рост в школьном коллективе числа педагогов, которые испытывают эмоциональное выгорание и усталость.</i></p>

## ЛИЧНОСТНАЯ ОЦЕНКА НАСТАВЛЯЕМЫХ ПО ИТОГАМ 2022-23 УЧ.Г.

Всего участников: 5	
Из них:	
Довольны совместной работой: 4	Довольны результатом: 3

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	4
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	4
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет	4
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	4
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	4
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	3
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	3
Появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	4

## ЛИЧНОСТНАЯ ОЦЕНКА НАСТАВНИКОВ

### ПО ИТОГАМ 2022-23 УЧ.Г

Всего участников: 4	
Из них:	
Довольны совместной работой: 4	Довольны результатом: 2

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	4
Понравилось участвовать в программе	3
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	3
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет	2
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	1
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	-
Появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы	1

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МОУ СОШ №42 в 2022-2023 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества  
в МОУ СОШ №42**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей –молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	4 человека	4 человека
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	80 %	80 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	75%
<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>		

1.2. 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 - 2.Издание приказов 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>онаставниках 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.</p> <p>Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК.</p>
2	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (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>	Март-сентябрь 2022 г.	<p>- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников;</p> <p>- Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.</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 2022г	<p>– База данных потенциальных наставников</p> <p>– Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>- Проведено 1 совещание 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 (в ОО, в организации- работодателе) - 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)ДНЕВНИКИ наставников;
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	1. Проведение обучающих мероприятий Для наставников. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. МЕТОДИЧЕСКАЯ неделя	2022-2024	-Работа наставников в ТГ, на -методической неделе
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. Виртуальная доска почёта лучших наставников 2. Награждение государственными и ведомственными наградами 3. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы , На поощрение лучших учителей.	2022-2024	1. Участие в муниципальной августовской конференции и межрегиональной НПК «Наставник +»,

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	Планируется освещение на сайте школы.
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-апрель 2024	

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 2-х месяцев участия в программе.

## **Критерии реализации программы наставничества в 2022-23 уч.г.**

№ п.п	Критерии	Выполнение
1	Программа наставничества соответствует нормативным актам и концептуальным основаниям	+
2	Есть региональная программа или целевая модель наставничества	+
3	Сформирована база данных наставляемых	+
4	Обучили педагогов и наставников, в том числе с помощью дистанционных образовательных технологий	



5	Провели общую встречу потенциальных наставников и наставляемых	+
6	Сформировали наставнические пары или группы	+
7	Реализовали работу наставнических пар или групп: встреча- знакомство, пробная встреча, встреча- планирование, совместная работа наставника и наставляемого по индивидуальному плану, итоговая встреча	+
8	Реализовали индивидуальные планы	+
9	Подготовили программно-методические материалы, чтобы реализовать программу для каждой пары или группы	+
10	Сформировали диагностическую анкету по индивидуальным особенностям наставника и наставляемого, чтобы провести мониторинг реализации программы	+
11	Провели диагностику компетенций и возможностей наставников, а также потребностей наставляемых	+
12	Разместили информацию о программе на официальном сайте школы	+
13	Организовали семинар «Реализация программы наставничества»	+
14	Разработали дорожную карту, чтобы реализовать программу в следующем учебном году	+

Методисты Харитонова Л.Д. и Варич Н.В.