

Аналитическая справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2» в 2022-2023 учебном году

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2» 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 «Энгель-Юртовская СШ№2» (размещено на официальном сайте школы);
Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2».

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 «Энгель-Юртовская СШ №2» 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 анализреализуемой 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.

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

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Абдулхаджиева Я.М., Абдулхаджиев А.А. понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе; - Наставляемый видит свое профессиональное развитие в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2» в течение следующих 5 лет; - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - Шабазова З.Д. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Непроработанная система мотивации участников Программы; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Муниципального 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.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2».

в 2022-2023 учебном году(1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Энгель-Юртовская СШ №2».

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	4 человек	4 человек
<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 	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	100%
<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 		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	100%
<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 		

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	Формирование базы наставляемых	<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>	Март- сентябрь 2022 г.	<ul style="list-style-type: none"> - Определён перечень лиц, желающих иметь наставников; -Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.
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	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 2.Организация психолого-педагогического сопровождения	с	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 Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение 4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы , На поощрение лучших учителей.	2022-2024	1.Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2.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	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, 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.

Заместитель директора школы по УР

Межиева М.Д.