

Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества в МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака в 2023 году

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака 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 МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака (размещено на официальном сайте школы <https://school30din.ru/item/1519926>);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака.

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 МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака с сентября 2022 года. В 2021- 2022 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель». Был проведён количественный мониторинг реализации ЦМН в школе в мае 2023 года.

В октябре-ноябре 2022 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 подходам и 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
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: –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.	Угрозы: - 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 МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака в 2022-2023 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МАОУ МО Динской район СОШ №30 имени Н.А. Примака март – май 2023 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей –молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	5 человека	5 человека
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.	8 %	8 %

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <p>□ отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <p>□ отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	100%	100%

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	<p>1.Разработка локальных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Положение о целевой модели наставничества -Положение о Программе наставничества - Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (внести изменения) <p>2.Издание приказов о ЦМН, о кураторе,</p>	Март-сентябрь 2022г	<p>П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен.</p> <p>П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен.</p> <p>П.3 На новом сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству.</p>
		<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</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>

		родительских, учительских и ученических собраниях)		
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>	Сентябрь - май 2022-2023 гг.	<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>	Сентябрь - май 2022-2023 гг.	<p><input type="checkbox"/> База данных потенциальных наставников</p> <p><input type="checkbox"/> Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; - Проведено 1 совещания по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.</p>

4	Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых. 2. Организация психолого-педагогического сопровождения 	Сентябрь - май 2022-2023 гг.	<p>-Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации- работодателе) - Программа наставничества в ОО(<i>составляется ежегодно</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. Муниципальная инновационная площадка 	2022- 2024	-Работа наставников на августовских мероприятиях - Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.
6	Мониторинг и контроль	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение государственными и ведомственными наградами 4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Учитель года. Лучших практик наставнической работы. На поощрение лучших учителей. 	2022- 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1.Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Участие и победа в муниципальном конкурсе «Наставник +», 3.Участие в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют» <p>Конкурс среди педагогов школы «Лучший наставник»</p>
8	Информационная поддержка системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1.Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации -в социальных сетях, -по возможности на муниципальном и региональном уровнях. 	2022- 2024	Планируется освещение на сайте школы.
9	Завершение Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Май 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.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Определен высокий уровень желание работать в рамках программы наставничества.

Ответственная за методическую работу Никишина С.Е.