

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга наставничества
в МКОУ СОШ№6 в 2022-2023 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ СОШ№6 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 МКОУ СОШ№6 (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МКОУ СОШ№6

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 МКОУ СОШ№6 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 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: Серых А.Ю, Бибаевой Т.В.. понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе; – Наставляемый видит свое профессиональное развитие в МКОУ СОШ№6 в течение следующих 5 лет; – У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – Серых А.Ю. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</p>	<p>Слабые стороны: – 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 и способных быть наставниками</p>
Внешние	<p>Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны ОО Левокумского муниципального округа; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества.</p>	<p>Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МКОУ СОШ№6 в 2022-2023 учебном году(1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МКОУ
СОШ№6**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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 	<p>2 человек</p> <p>100 %</p>	<p>1 человек</p> <p>50 %</p>
<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%

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

Таблица 3. Анализ выполнения

№	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 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 родительских, учительских и ученических собраниях)</p>		<p>П.5 Информирование о наставничестве прошло в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы. 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.	<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 совещания 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 - 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 Школынаставника; - Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории иобучения);
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	1.Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. Муниципальная площадка	2022-2024	-Работа наставников, на августовских площадках -Утверждение программ и графиков обучения куратора инаставников.
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.