

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы:

_____ Эшмакова Т.А.

09.10.2024 г.

Информационная справка по реализации целевой модели наставничества в МОУ «Новомоньинская СОШ» за 2023-2024 уч.год

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ «Новомоньинская СОШ» проведен на основании следующих документов:

- Распоряжения 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»;
- Письма Минпросвещения от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики и от 16 февраля 2022 г. №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУ «Новомоньинская СОШ»;
- Программы наставничества в МОУ «Новомоньинская СОШ»;
- Плана мероприятий по выполнению программы наставничества МОУ «Новомоньинская СОШ».

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества в учреждении.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Программа наставничества реализуется в МОУ «Новомоньинская СОШ» с ноября 2022 года. На первом этапе оценивались:

- разработка нормативных локальных актов в учреждении;
- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОУ «Новомоньинская СОШ»;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели.

1.1. Разработаны следующие нормативные локальные акты:

1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО;
2. Положение о внедрении целевой модели наставничества в ОО;
3. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;

4. План мероприятий внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций;
5. Программа наставничества образовательной организации;
6. Приказ о назначении куратора внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
7. Приказ о закреплении наставнических пар.

1.2. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. В рамках данного анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены ниже в таблицах.

Сильные и слабые стороны программы наставничества

| Форма наставничества | Сильные стороны | Слабые стороны |
|-------------------------|--|--|
| Форма «педагог-педагог» | | |
| Педагог-педагог | Наставник – директор с сформированными компетенциями, опытом педагогической деятельности | Отсутствие мотивации участвовать у педагогов |
| Форма «ученик-ученик» | | |
| Ученик-ученик | Доступность подачи материала; Совместные мероприятия; | Нет структурированной системы взаимодействия |
| | Самоорганизация обучающихся в учебе, выборе цели и способах их достижения | Отсутствие желания |

Возможности программы и угрозы ее реализации

| Форма наставничества | Возможности | Угрозы |
|-------------------------|--|---|
| Форма «педагог-педагог» | | |
| Педагог-педагог | Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны методического центра; Наличие бюджетных программ КПК; Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества; | Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей; Отсутствие свободного времени для участия в программе наставничества; |
| Форма «ученик-ученик» | | |
| Ученик-ученик | Получение опыта наставнической деятельности; Прилежание в выполнении ученических обязанностей. | Отсутствие свободного времени для участия в программе наставничества; Отсутствие мотивированного желания |

**Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МОУ
«Новомоньинская СОШ»**

| Показатель эффективности | Результат | |
|---|-------------|-------------|
| | Планируемый | Достигнутый |
| Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) организации | 18% | 18% |
| Доля педагогов организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, от общего числа педагогических работников организации | 18% | 18% |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества | 65% | 80% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | 70% | 70% |
| Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей образовательной организации | 1 чел | 1 чел |
| Доля детей в возрасте от 5 до 10 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей образовательной организации (кадетские группы детских садов) | 0 | 0 |
| Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего количества детей образовательной организации | 2 чел. | 2 чел. |

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность.

По результатам можно сделать следующие выводы:

- Для улучшения качества реализации программы необходимо разработать единый план работы с тематикой занятий;
- У обучающихся из числа наставников выявлен мотивационно-личностный, компетентностный рост.

Таким образом, оценка результативности внедрения и реализации Целевой модели наставничества осуществлялась руководителем образовательной организации совместно куратором программ наставничества по критериям, представленным в таблице.

| Показатель | Критерий | Единица измерения (количество) | Измерительный материал/ источник информации |
|--|---|--------------------------------|---|
| Организация процесса реализации Целевой модели наставничества | Наличие утвержденной программы наставничества в ОО по различным формам наставничества | 1 программа | Приказ №71-од от 18.03.2022 г. |
| | Количество наставников в базе ОО (по приказу) | 4 человека | |
| Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества | Наличие нормативного акта в ОО | 1 приказ | Приказ №71-од от 18.03.2022 г. |
| | Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» | 1 приказ | Приказ №71-од от 18.03.2022 г. |
| | Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» | 1 приказ | Приказ №249-од от 02.10.2023г |

| | | | |
|--|------------------------------------|---|-------------------------------|
| | Наличие дорожной карты ОО | План мероприятий внедрения системы наставничества в МОУ «Новомоньинская СОШ» на 2024-2025 уч. год | |
| | Наличие приказа о мониторинге в ОО | 1 приказ | Приказ №197-од от 09.10.2024г |

| | | | |
|--|--|-----------|-------------------------------|
| Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников | Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (по приказу) | 1 человек | Приказ №157-од от 26.08.2024г |
| Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого | - | - |
| | Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого | - | - |
| | Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | - | - |
| | Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | - | - |
| Охват детей и подростков в возрасте от 15 до | Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников | - | - |

| | | | |
|--|--|-----|---|
| 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника | Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся | - | - |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества | | 70% | |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества | | 80% | |

| | | | |
|---|--|------------|---|
| Включение педагогов, молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого | Количество молодых педагогов в ОО за календарный год | 4 человека | - |
| | Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за последние три года | 4 человека | |
| | Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году | 4 | - |
| | Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО | 4 | - |
| Обеспечение непрерывного профессионального развития | Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО | 4 | |
| | Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера | - | - |

| | | | |
|---|---|---|--|
| педагогических работников | Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества | 5 | ФГАОУ ДПО «Реализация системы наставничества педагогических работников образовательной организации», 36 ч, 2024г |
| | Наличие методического объединения (ШМО) наставников из числа педагогов в ОО | - | - |
| Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника | 4 | - |
| | Количество педагогов, включённых в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника | - | - |
| | Количество педагогов, выполняющих функции наставника | 4 | - |
| Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого | Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого | 4 | - |
| | Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых | - | - |

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества в МОУ «Новомоньинская СОШ» является отличным помощником в части профессиональной ориентации. Соответствует современным подходам и технологиям. В перспективе программа наставничества будет совершенствоваться - внедрением новых методик и технологий.

Справку составила:

Куратор программы наставничества:

Евграфова Р.Н.