

Аналитическая справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла в 2023-2024 учебном году

от 13 сентября 2024

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла 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 «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла.

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 МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла с 01 сентября 2022 года. В 2023 - 2024 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель» и «Учитель – ученик».

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.

Разработана нормативная документация:

- Положение о целевой модели наставничества
- Программа о наставничестве
- Дорожная карта реализации программы наставничества
- Приказ «О наставничестве над молодыми педагогами»
- Реестр молодых педагогов и их наставников

Учитель-учитель 2023-2024 учебный год				
№	Ф.И.О.наставляемого	Должность	Ф.И.О.наставника	Должность
1	Ооржак Денис Аржаанович	учитель физики	Намчыл-оол Мариана Сергеевна	учитель информатики
2	Ховалыг Саглай Кайгал-ооловна	учитель истории и обществознания	Киселева Екатерина Леонидовна	учитель истории и обществознания
3	Донгак Дина Эдуардовна	учитель английского языка	Брутян Зоя Андреевна	учитель английского языка

Учитель-ученик 2023-2024 учебный год				
№	Наставляемый	Класс	Наставник	Должность
1	Ученик	8 класс	Мигир-оол У.К.	Социальный педагог
2	Ученик	9 класс	Салчак С.К.	Социальный педагог

Проведена диагностическая работа и Анкетирование участников программы наставничества. 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 реализации программы наставничества

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: –Ховалыг С. К. и Ооржак Д. А. понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе; – Наставляемые видят свое профессиональное развитие в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла в течение следующих 5 лет; –У участников Программы появилось желание болееактивно участвовать в общественной жизни ОО; – Ховалыг С.К. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	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
Внешние	Возможности: –Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование»; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества. - Организация и проведение разнообразных профессионально-педагогических мероприятий, в которых могут принять участие учителя в рамках программы наставничества, в частности участие молодых педагогов в Муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический Олимп».	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; -Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; -Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

Форма наставничества «Учитель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: У участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. Появилось желание посещать дополнительные культурные, спортивные мероприятия.	Слабые стороны: Участники программы не интересуются новой информацией, не готовы изучать что-то помимо школьной программы. Отсутствует обратная связь наставника и ученика, а также его родителей.
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование»; - Муниципалитет и ОО проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества.	Угрозы: Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей в результатах обучения и воспитания обучающихся. Интернет среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г.Кызыла в 2023-2024 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества «Учитель – учитель» в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г.Кызыла

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	3 человека	3 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	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставляемых	100%	100%
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 (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%
---	------	------

Выполнение мероприятий Дорожной карты реализации ЦМП. Выписка из Дорожной карты (с учетом сроков реализации).

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители
Этап №1. Подготовка условий для запуска программы наставничества 1.1. Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества.	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
1.2. Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
1.3. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	май	Классные руководители
1.4. Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, показателей эффективности реализации модели наставничества.		Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР
1.5. Создание на сайте образовательной организации страницы по освещению внедрения и реализации модели наставничества.		Кузьмина К.Г. – технический специалист
Этап № 2. Формирование базы наставников и наставляемых 2.1. Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	Ежегодно	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР
2.2. Провести отбор кандидатов в наставляемые.	Ежегодно	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР
2.3. Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР
2.4. Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
2.5. Оценка участников – наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
2.6. Организация встреч наставников и наставляемых	По требованию	

2.7. Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
Этап № 3. Организация обучения наставников	Ежегодно	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
3.1. Найти ресурсы для организации обучения наставников		
3.2. Организовать обучение наставников	Ежегодно	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
Этап № 4. Организация работы наставнических пар	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
4.1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары.		
4.2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	сентябрь	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР
4.3. Составить индивидуальный план сопровождения наставляемого	сентябрь	Наставник
4.4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и программы наставничества для координации процесса	1 раз в месяц	Зырянова С.В. – зам. дир. по НМР, Кузнецова С.В. – зам. дир. по ВР

Достижение целевых показателей реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыла:

Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников – 3.

Доля педагогов (молодых специалистов), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых: 3 из 39 педагогов (8 %)

Доля педагогов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: 3 из 39 педагогов (8 %)

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества: 100 %.

Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей ОО: 2 обучающихся (0,2%).

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.

В ходе реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №7» им. Л.С. Новиковой г. Кызыл сделаны следующие выводы:

- адаптация молодых педагогов проходила успешно;
- установлены взаимные доверительные и уважительные отношения между молодым педагогом и учениками;

- организовано развитие профессиональных компетенций;
- наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- наблюдается динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- молодые специалисты работали в рамках программы наставничества с желанием;
- наблюдается снижение уровня тревожности;
- адекватный уровень самооценки деятельности.

Вывод: эффективность внедрения программы наставничества удовлетворительная. В ходе реализации Программы наставничества педагоги-наставники систематизировали и структурировали собственные знания, что способствовало стабильному профессиональному росту членов коллектива. Молодые педагоги целенаправленно развивали профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывали свой потенциал.

Справку подготовила: Заместитель директора школы по НМР

Зырянова С.В.