

## **Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества в ГБОУ ООШ № 29.**

Мониторинг реализации программы наставничества в ГБОУ ООШ № 29 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 ГБОУ ООШ № 29;
- 

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в ГБОУ ООШ № 29.

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 ГБОУ ООШ № 29

В 2-23-2024 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель – учитель,. 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
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наставляемым молодым педагогам понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Наставляемый видит свое профессиональное развитие в ГБОУ ООШ №29 в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ;</li> <li>- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала ГБОУ ООШ №29</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мало в школе молодых специалистов;</li> <li>- Нематериальная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ГБОУ ООШ №29 при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества.</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ГБОУ ООШ №29 ;</li> <li>- Рост конкуренции между ГБОУ ООШ №29 за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</li> </ul>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в ГБОУ ООШ №29 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества  
в ГБОУ ООШ №29**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Результат</b>	
	<b>Планируемый</b>	<b>Достигнутый</b>
<p>Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>4 человека</p> <p>100%</p>	<p>4 человек</p> <p>100 %</p>
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

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

**Таблица 3. Анализ выполнения ДК**

<b>№</b>	<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Исполнение</b>
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	о наставниках и наставляемых. 3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора. 4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)		П.5 Информирование о наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы. Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК.

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>	год-год	<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>	год-год	<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	<p>1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация психолого-педагогического сопровождения</p>	год-год	<p>-Приказ об утверждении наставнических пар/групп</p> <p>- Программа наставничества в школе:</p> <p>- ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей;</p> <p>- типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника;</p> <p>- Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);</p>
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	<p>1.Проведение обучающих мероприятий для наставников.</p> <p>2. Курсовая подготовка наставников.</p> <p>3. Муниципальная инновационная площадка</p>	год-год	<p>-Работа наставников в ТГ, на августовских площадках</p> <p>-Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.</p>
6	Мониторинг и контроль	<p>1. Текущий контроль работы наставника и наставляемого.</p> <p>2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос</p> <p>3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества</p>	год-год	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	<p>1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера</p> <p>2. Виртуальная доска почёта лучших наставников</p> <p>3. Награждение</p> <p>4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы , На поощрение лучших учителей.</p>	год-год	<p>1. Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера</p> <p>2. Участие в муниципальном конкурсе лучших практик наставничества</p>

8	Информационная поддержка системы наставничества	1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации - в социальных сетях	год-год	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.	год-год.	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 желаний работать в рамках программы наставничества.

Заместитель директора школы по УВР Тебоева А.Б.