

**Информационная справка**  
**по результатам внутреннего мониторинга реализации**  
**Целевой модели наставничества в МБОУ Зуринской СОШ**

**от 25 мая 2023 года**

Реализация Целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», а так же мониторинг развития ЦМН на основании и в соответствии с:

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»,
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года № 581 «Об организации работу по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 12.04.2022 г. №144.

Начало деятельности по реализации ЦМН в МБОУ Зуринской СОШ - с 01.09.2022 г., в апреле-августе 2022 г. осуществлены подготовительные работы. На данный момент реализованы следующие мероприятия:

**1. Разработана нормативная документация:**

- 1) Положение о целевой модели наставничества (утв. 21.03.22 г. )
- 2) Положение о Программе наставничества (утв. 10.03.22 г.)
- 3) Дорожная карта реализации программы наставничества (утв.18.03.22)
- 4) Приказ от 09.08.22 №269 «Об организации наставничества»

**2. Сформированы пары:**

Учитель-учитель			
	наставляемый	должность	наставник
			должность

1	Осипова Снежана Владиславовна	учитель начальных классов	Золотарева Людмила Геннадьевна	учитель начальных классов
2	Баруткина Анастасия Александровна	учитель начальных классов	Шиляева Валентина Николаевна	учитель начальных классов
3	Агафонова Юлия Васильевна	учитель удмуртского языка	Агафонова Елена Рафаиловна	учитель удмуртского языка

### 3. Разработана программная документация:

- 1) Программа наставничества (учитель-учитель) на 2022-2023 уч.г.
- 2) Персонализированная программа наставничества (учитель-учитель)- 3 прогр.

### 4. Проведена диагностическая работа и Анкетирование участников программы наставничества

- 1) Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)
- 2) Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества
- 3) определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн
- 4) Тест на личностную тревожность
- 5) Оценка психологической атмосферы в организации
- 6) Опросник «Профессиональное выгорание»

SWOT-анализ реализации программы наставничества

#### Форма «Учитель – учитель»

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (67%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Участники Программы (67%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы (67%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>– Наставляемые (67%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы (наставники, кураторы).</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доля участников (33%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– непроработанная система мотивации участников Программы (наставляемые);</li> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>– Потеря мотивации участников к реализации Программы наставничества</li> </ul>

<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО 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 вопросы наставничества;</li> <li>– Активное внедрение в Игринском районе и в школе системы наставничества</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>– Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> </ul>
----------------	---	--

Ы  
П  
О  
Л  
Н  
Е  
Н  
И  
Е  
  
М  
Е  
Р  
О

**Выписка из мероприятий Дорожной карты реализации ЦМН. Выписка из Дорожной карты (с учетом сроков реализации).**

Начато выполнение мероприятий первых 2 этапов:

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий		
1	<b>Подготовка условий для реализации системы наставничества</b>	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации.	март	+
2	<b>Формирование банка наставляемых</b>	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	апрель	+
3	<b>Формирование банка наставников</b>	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	апрель	+
4	<b>Отбор и обучение</b>	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников –	март- сентябрь 2022г	+

		«установочные сессии» наставников.		
5	<b>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</b>	1) Формирование наставнических пар/групп.  2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.  3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Август 2022г	+

Достижение целевых показателей реализации Программ наставничества в МБОУ Зуринской СОШ:

Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО: 3

Доля педагогов (молодых специалистов) МБОУ Зуринской СОШ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого: 3 из 37 (8%)

Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: 3 из 37 (8%).

Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества: 0

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества: 2 из 3 (67%)

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества: 67%

В течение ближайшего времени предстоит реализация следующих мероприятий:

- 1) Продолжение Анкетирования наставников и наставляемых,
- 2) Анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации
- 3) Оценка участников-наставляемых и наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников, составления пар.
- 4) Разработка и корректировка персонализированных Программ наставничества.
- 5) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества
- 6) Проведение оценки качества реализации программ наставничества
- 7) Обучение на КПК в АОУ ДПО УР ИРО по теме: Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов.

Справку подготовила: Заместитель директора по УВР \_Е.М.Корепанова



