

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

от 25 мая 2024 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 2023-2024 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
Внутренние	<ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (67%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (67%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (67%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - Наставляемые (67%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы (наставники, кураторы). 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля участников (33%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - непроработанная система мотивации участников Программы (наставляемые); - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - Потеря мотивации участников к реализации Программы наставничества

<p>Внешние</p>	<p>Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в Игринском районе и в школе системы наставничества</p>	<p>Угрозы: Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p>
-----------------------	--	---

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	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации.	март	+
2	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	апрель	+
3	Формирование банка наставников	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	Отбор и обучение	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 2023г	+

		«установочные сессии» наставников.		
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	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 2024г	+

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: 2

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 Шулепова И.Р

