

Директор школы



Утверждаю
Эрендей А.В.
31.05.2024г

Информационно-аналитическая справка по результатам
мониторинга реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
МБОУ Кызыл-Чыраанской СОШ в 2023-2024 учебном году

**Информационно-аналитическая справка
о результатах мониторинга реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся в 2023-2024 учебном году**

1. Введение

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Кызыл-Чыраанской СОШ 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 Кызыл-Чыраанской СОШ (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ Кызыл-Чыраанской СОШ

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 школе с 01 сентября 2023 года. В 2023 - 2024 учебном году была реализована Программа наставничества по формам «Учитель - учитель», «Ученик-ученик», «Учитель- ученик». В мае 2024г. был проведён мониторинг реализации 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.
- 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.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1. Основные мероприятия

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Кызыл-Чыраанской СОШ в течение 2023-2024 учебного года были проведены следующие мероприятия:

- 1) Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
- 2) Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.
- 3) Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.
- 4) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.
- 5) Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.
- 6) Обучение наставников. Семинар для наставников и наставляемых по теме «Реализация целевой модели наставничества в школе».
- 7) Регулярные встречи наставников и наставляемых.
- 8) Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.

Организация процесса ЦМН в 2023-2024 учебном году

Общее количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества	1 единая программа по всем формам наставничества
Список предприятий и организаций, с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	нет
Количество наставников образовательной организации за календарный год	23 (15 педагогов и 8 учащихся)
Количество наставляемых образовательной организации	91 (2 педагогов, 89 учащихся)
Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	19

2.2. Формы наставничества

В начале учебного года были определены в соответствии с имеющимися запросами и условиями основные формы работы: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», также в течение года реализованы формы «Учитель-ученик».

Формы «Ученик-ученик», «Учитель-ученик»

Основные направления работы:

- реализация волонтерской деятельности;
- организация самоуправления в школе;
- помощь в освоении программы по предмету.

Особое внимание при реализации данной формы было уделено волонтерской деятельности. Стать наставниками младших школьников изъявили желание 8 учащихся 8-10 классов. Деятельность волонтеров-наставников была представлена краткосрочными мероприятиями с группами учащихся 1-4 классов. Темы бесед и мероприятий: «Урок памяти», «Урок мужества» «Профориентация», «День толерантности», «День конституции». Также волонтерами были проведены обучающие мастер-классы «День матери», «Письмо солдату».

Основные виды проектов по форме «Учитель-ученик» это работа с одаренными (не входящими в реестр) и мотивированными детьми по подготовке к олимпиадам и конкурсам, а также индивидуальная работа с трудными подростками.

Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

Общее количество обучающихся в возрасте от 14 до 19 лет	60
Количество обучающихся в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	8
Доля обучающихся в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	13%

Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого

Показатель	«Ученик-ученик»	«Учитель-ученик»	Всего
Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	110		110
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0	44	44
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0	12	12
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0	8	8

Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (<i>вошедших в реестры</i>), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0	24	24
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0	0	0
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	0	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0%	40%	40%

Форма «Учитель-учитель»

Наставническая работа с молодыми специалистами в школе имеет свои традиции, так как в школе разработан и реализуется проект «Равный-равному».

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей и самореализации.

Задачи:

- Распространение опыта работы педагога-наставника в соответствии с ведущими компетенциями.
- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательного процесса.
- Углубление профессиональных знаний, навыков, умений молодого специалиста, необходимых для исполнения должностных обязанностей.
- Привитие интереса к педагогической деятельности, сокращение периода адаптации и закрепление молодых специалистов в образовательной организации.

Пары Наставник/Наставляемый формировались с учетом ведущих компетенций педагога-наставника, личных предпочтений. Была разработана единая форма плана работы (программы) педагога-наставника.

Всего было сформировано 2 пар Наставник/Наставляемый.

Включенность молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого

Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	2
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	2
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	23
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	0

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Общее количество педагогов образовательной организации	25
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	2
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	14
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	61%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0%

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых
по форме «Ученик-ученик»**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

№	Вопрос	Средний балл
1	Оцените результативность программы по устранению Ваших дефицитов	8
2	Насколько комфортно было участие в программе?	9
3	Оцените полезность программы	10
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	8
5	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических навыков, умений	8
6	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших дефицитов	8
7	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с одноклассниками, друзьями, родителями за время участия в программе?	9

Итого – уровень удовлетворенности – 86%

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников
по форме «Ученик-ученик»**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

№	Вопрос	Средний балл
1	Оцените результативность программы по устранению дефицитов наставляемого	7
2	Насколько комфортно было участие в программе?	9
3	Насколько работа с наставляемым помогла выявить его дефициты?	8
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	9
5	Оцените достижение цели наставнической деятельности	8
6	Насколько изменилось Ваше отношение к собственному развитию, обучению за время участия в программе?	9
7	Оцените работу куратора	9
8	Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым	8
9	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	9

Итого – уровень удовлетворенности – 84%

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых
по форме «Учитель-учитель»**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Вопрос	Средний балл
1. Эффективность программы наставничества	9
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	9
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	8
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	9
6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	9
7. Качество программы профессиональной адаптации	7
8. Ощущение поддержки наставника	9
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	9

Итого - уровень удовлетворенности – 86%

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников по форме «Учитель-учитель»

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Вопрос	Средний балл
1. Эффективность программы наставничества	8
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	9
3. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	9
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	9
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	7
6. Включенность наставляемого в процесс	9
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	8

Итого - уровень удовлетворенности – 84%

2.3. Итоги работы.

Промежуточные итоги внедрения ЦМН в школе были подведены на Педагогическом совете. Собраны отчеты о работе наставников (по форме «Учитель-учитель»). Заслушан куратор о результатах проделанной работы. Опираясь на результаты, будут внесены коррективы в Дорожную карту реализации ЦМН на следующий учебный год. Предложения по совершенствованию работы озвучены на августовском педсовете перед началом нового 2024-2025 учебного года. На данный момент лучшим наставником среди педагогов названа Сады У.Н, учитель родного языка и литературы, среди обучающихся – Эрендей Цомо. (10 класс).

2.4. Стимулирование наставников

На начало учебного года в приказах «О возложении дополнительных обязанностей» на основании Положения об оплате труда работников МБОУ Кызыл-Чыраанской СОШ наставникам – педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 500р, а молодым наставляемым педагогам - 5% от должностного оклада.

Для учащихся, являющихся наставниками, данная работа является частью волонтерской деятельности. Стимулирование носит нематериальный характер, выражается в виде благодарностей.

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО

Наиболее удачным опытом является работа школы по форме наставничества «Учитель-учитель». В течение года молодые специалисты под руководством наставников добились значительных личных успехов. Они стали призерами в школьном этапе профконкурса «Учитель года», активно участвуют в семинарах, выступают на педагогических советах.

Также ярким примером наставничества по форме «Учитель – ученик» являются работа наставника Эрендей А.А. с ученицей 10 класса Эрендей Норжай, ставшей призером регионального и победителем регионального этапа научно-практической конференции и наставника Доспан О.Х, подготовившего призеров в региональном соревновании по волейболу.

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО

- Следует обратить внимание на развитие формы «Ученик-ученик». Необходимо активнее привлекать членов волонтерского отряда школы. Для этого следует нацелить на данную работу педагога-организатора школы и, возможно, советника по воспитанию.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО

- Не всегда достаточно эффективно была организована работа по форме «Ученик-ученик».

- Не представилось возможности заключить соглашения о сотрудничестве с иными

организациями для участия в программах наставничества, вся работа строилась только внутри школы.

3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения

- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.
- Большое количество бумажной работы, связанной с проведением анкетирования, мониторингов, учетом, составлением программ, ведением дополнительной документации.

3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

- 1) Правильно определять образовательные и социальные дефициты обучающихся и разрабатывать программы на их устранение
- 2) Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.
- 3) Примеры эффективных наставнических практик представить и обсудить на заседаниях Педагогического совета.

Куратор проекта, зам. директора по УВР
Донгак Е.М.