

**Информационная справка  
по результатам внутреннего мониторинга реализации  
Целевой модели наставничества в МБОУ Игринская СОШ №5**

**от 22 октября 2022 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 Игринская СОШ №5 - 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. 10.03.22 г. №54)
- 2) Положение о Программе наставничества (утв. 10.03.22 г. №54\1)
- 3) Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (утв. 25.04.22 г. №71)
- 4) Дорожная карта реализации программы наставничества
- 5) Приказ от 10.03.22 №54 «Об организации целевой модели наставничества в МБОУ Игринская СОШ №5»
- 6) Приказ от 10.03.22 №54\1 «Об утверждении Программы наставничества в МБОУ Игринская СОШ №5»
- 7) Приказ от 31.08.22 №160 «Об утверждении Программ наставничества на 2022-2023 уч.г.»
- 8) Приказ от 01.09.22 №165 «Об организации наставничества»
- 9) Приказ от 25.04.22 №71 «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ Игринская СОШ №5».

**2. Сформированы пары:**

Учитель-учитель			
	наставляемый	должность	наставник
			должность

1	Емельянова Елена Ивановна	учитель начальных классов	Чиркова Наталья Владимировна	учитель начальных классов
2	Главатских Дмитрий Николаевич	учитель географии, ОБЖ	Шкляева Марина Владимировна	учитель географии
3	Корепанова Ульяна Николаевна	учитель английского языка	Дзюина Ольга Витальевна	учитель английского языка
4	Шкляева Надежда Михайловна	учитель химии	Тебенькова Лариса Александровна	учитель физики

Учитель-ученик				
	наставляемый	класс	наставник	должность
1	Корепанов Максим	9А	Иванова Ольга Михайловна	учитель русского языка и литературы
2	Вахрушев Андрей	9Б	Невоструева Юлия Валентиновна	учитель физической культуры
3	Машковцев Никита	7Б	Ашихмина Вера Владимировна	педагог-психолог
4	Тютюнников Алексей	9А	Фоминых Светлана Семеновна	учитель
5	Никитин Антон	6А	Главатских Дмитрий Николаевич	учитель географии, ОБЖ
6	Чекаев Руслан	7А	Аблязова Надежда Ивановна	учитель технологии

### 3. Разработана программная документация:

- 1) Программа наставничества (учитель-учитель) на 2022-2023 уч.г.
- 2) Программа наставничества (учитель-ученик) на 2022-2023 уч.г.
- 3) Персонализированная программа наставничества (учитель-учитель)- 4 прогр.
- 4) Персонализированная программа наставничества (учитель-ученик)- 6 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 – ученик»

Факторы SWOT-анализа	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<b>Сильные стороны</b> У 30% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.	<b>Слабые стороны</b> 90% участников программы не интересуются новой информацией. 50% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной

	У 30 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные, спортивные, интеллектуальные мероприятия. Уч-ся из наставляемых планирует стать наставником в будущем. Успеваемость наставляемых осталась на прежнем уровне	программы. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности</b> Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование».</p> <p>Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</p>	<p><b>Угрозы</b> Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации</p>

#### Форма «Учитель – учитель»

<b>Факторы SWOT-анализа</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны</b> У 70% участников программы имеется желание изучать что-то новое. У 100 % наставляемых имеется желание посещать методические мероприятия. 70% наставляемых планируют стать наставником в будущем.</p>	<p><b>Слабые стороны</b> 30% участников программы не интересуются новой информацией. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности</b> Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования в рамках реализации национального проекта «Образование».</p> <p>Организация и проведение разнообразных профессионально-педагогических мероприятий, в которых могут принять участие учителя в рамках программы наставничества со стороны ИРО УР и УО Администрации Игринского района</p>	<p><b>Угрозы</b> Сложности в личных взаимоотношениях.</p>

5. Один педагог **прошел обучение на КПК** в АОУ ДПО УР ИРО по теме: Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов, 36 ч.
6. **Выполнение мероприятий Дорожной карты** реализации ЦМН. *Выписка из Дорожной карты (с учетом сроков реализации).*  
Начато выполнение мероприятий первых 2 этапов:

<b>Наименование этапов и мероприятий</b>	<b>Сроки выполнения</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Выполнение</b>
------------------------------------------	-------------------------	----------------------------------	-------------------

<b>Этап №1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> 1.1.Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества	Февраль 2022.	Измestьева Т.В	+
1.2.Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	Март 2022	Измestьева Т.В Шкляева М.В	+
1.3.Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Май 2022	Александрова И.Г	-
1.4.Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, показателях эффективности реализации модели наставничества	До 01.04.2022.	Измestьева Т.В. Шкляева М.В.	+
1.5.Создание на сайте образовательной организации страницы по освещению внедрения и реализации модели наставничества	До 30.07.2022	Карп С.В	+
/.../			
<b>Этап №2. Формирование базы наставников и наставляемых</b>	Ежегодно	Шкляева М.В	+
2.1.Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества			
2.2.Провести отбор кандидатов в наставляемые	Ежегодно	Шкляева М.В Александрова ИГ	+
/.../			
Этап №2.Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно	Шкляева М.В	Список наставников
2.1.Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества			
2.2.Провести отбор кандидатов в наставляемые	Ежегодно	Шкляева М.В Александрова ИГ	Список наставляемых
2.3.Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Сентябрь 2021 г.	Измestьева Т.В.	Административные документы
2.4.Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно до 15 сентября	Шкляева М.В	База данных
2.5.Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Шкляева М.В	Итоги анкетирования
2.6.Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Шкляева М.В	Итоги анкетирования
2.7.Организация встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Шкляева М.В	Протокол встречи
2.8.Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Измestьева Т.В	Приказ
Этап №3.Организация обучения наставников	Ежегодно	Шкляева М.В	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
3.1.Найти ресурсы для организации обучения наставников			
3.2.Организовать обучение наставников	Ежегодно	Шкляева М.В	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
Этап №4.Организация работы наставнических пар или групп	Сентябрь	Шкляева М.В	Описание форматов взаимодействия
4.1.Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы			
4.2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	Сентябрь	Шкляева М.В	Описание сильных и слабых сторон наставляемых,

			используя методику SWOT - анализ
4.3. Составить индивидуальный план сопровождения наставляемого	Сентябрь	Шкляева М.В	Индивидуальный план
4.4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и программы наставничества для координации процесса	1 раз в месяц	Измestьева Т.В.	Протокол встреч

Достижение целевых показателей реализации Программ наставничества в МБОУ Игринской СОШ№5:

Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО: 4

Доля педагогов (молодых специалистов) МБОУ Игринской СОШ№5, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого: 4 из 36 (11%) (молодых специалистов нет, без статуса – 1 педагог, работа по наставничеству с ним организована).

Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: 10 из 36 (28%).

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

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества: 6 из 6 (100%)

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества: 100%

Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей ОО: 6 обучающихся (2%)

Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в ОО: 0

В течение ближайшего времени предстоит реализация следующих мероприятий:

- 1) Продолжение Анкетирования наставников и наставляемых,
- 2) Освещение программы наставничества через ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях и т.д.
- 3) Анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации
- 4) Оценка участников-наставляемых и наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников, составления пар.
- 5) Разработка и корректировка персонализированных Программ наставничества.
- 6) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества
- 7) Проведение оценки качества реализации программ наставничества
- 8) 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 \_М.В. Шкляева