

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Е.А. Агафонова

Дата _____

Информационно-аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации
целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
МБОУ СОШ №3 в 2023 году

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

1. Введение

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №3 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 СОШ №3 (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ СОШ №3.

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 МБОУ СОШ №3 с 01 сентября 2022 года. В 2022 - 2023 учебном году была реализована Программа наставничества по формам «Учитель - учитель», «Ученик-ученик», «Работодатель-студент», «Учитель-ученик». В мае 2023г. 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.
- 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 СОШ №3 в течение 2022-2023 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, сотрудник, 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 2022-2023 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 (8 педагогов и 15 учащихся) |
| Количество наставляемых образовательной организации | 94 (6 педагогов, 3 студента, 85 учащихся) |
| Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества | 16 |

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», «Работодатель-студент».

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 15 учащихся 7-10 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».

Потребность в наставничестве по улучшению результатов по конкретному учебному предмету была взята на контроль учителями – предметниками. Наставниками в таких парах выступали одноклассники, хорошо успевающие по данному предмету и имеющие авторитет у наставляемого.

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 15 до 19 лет | 130 |
| Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника | 15 |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника | 11,5% |

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 | 460 | | 460 |
| Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | 82 | 3 | 85 |
| Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого | 0 | 1 | 1 |

| | | | |
|---|-------|------|-------|
| Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого | 3 | 0 | 3 |
| Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (<i>вошедших в реестры</i>), включенных в программы наставничества в роли наставляемого | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 7 | 0 | 7 |
| Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам | 72 | 2 | 74 |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | 17,8% | 0,7% | 18,5% |

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 6 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 | 6 |
| Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых | 6 (100%) |
| Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации | 26 |
| Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого | 0 |

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

| | |
|--|-----|
| Общее количество педагогов образовательной организации | 32 |
| Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации | 6 |
| Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника | 8 |
| Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника | 0 |
| Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника | 25% |
| Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника | 0% |

Форма «Работодатель - студент»

Важным социальным партнером школы является Воткинский филиал УдГУ. Сформированы 3 пары Наставник/Наставляемый. Трое студентов университета прошли практику на базе МБОУ СОШ №3. Наставниками студентов стали учителя начальных классов Хохлова О.А. и Мельникова Л.Н. - неравнодушные профессионалы с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеющие стабильно высокие показатели в работе, обладающие развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге.

2.3. Оценка удовлетворенности Программой наставничества

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%

«Работодатель-ученик»

В целом работа наставнических пар строилась на принципах равенства и уважения. Наставляемые студенты благодаря наставникам узнали много полезного для своей будущей профессиональной деятельности, получили необходимые знания и навыки. Уровень удовлетворенности со стороны наставляемых составил 100%. Планируется дальнейшее сотрудничество с ВФ УдГУ.

2.4. Итоги работы.

Промежуточные итоги внедрения ЦМН в школе были подведены на Педагогическом совете 31.05.2023. 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 2023-2024 учебного года. На данный момент лучшим наставником среди педагогов названа Соболина И. И., учитель русского языка и литературы, среди обучающихся – Толокнова В., Татарских Я. (10 класс).

2.5. Стимулирование наставников

На начало учебного года в приказах «О возложении дополнительных обязанностей» на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. А.С.Пушкина» города Воткинска Удмуртской Республики наставникам – педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 15% 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. Двое из них - учителя начальных классов Иродова Д.А. и Зауголышева А.С. (наставники Хохлова О.А. и Тицкая С.В.) аттестовались на первую квалификационную категорию. Учитель русского языка и литературы Матросова И.И. (наставник Соболина И.И.) выступила на педагогическом совете и на заседании городского методического объединения по теме «Формирование функциональной грамотности на уроках русского языка и литературы в основной школе». Педагог-организатор Трофимович А.С. (наставник Чертова Н.Н.) выступила на педагогическом совете «Патриотическое воспитание в школе» по теме «Развитие детских общественных движений», на семинаре для классных руководителей по вопросам организации волонтерского движения в школе. Молодые специалисты Зауголышева А.С.

и Трофимович А.С. стали победителями Всероссийского конкурса «Навигаторы детства 3.0» федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

Также ярким примером наставничества по форме «Учитель – ученик» являются работа наставника Чертовой Н.Н. с ученицей 10 класса Санниковой Т., ставшей призером Всероссийского и победителем регионального конкурсов мультимедийных работ школьников по наследию Д.С. Лихачева и наставника Ухова И.В., подготовившего призера Всероссийской конференции «Мой вклад в величие России» (г. Москва) ученика 10 класса Бехтерева А.

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.

- Отсутствие централизованного финансирования проекта внедрения Целевой модели.

- Большое количество бумажной работы, связанной с проведением анкетирования, мониторингов, учетом, составлением программ, ведением дополнительной документации.

3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

1) Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества «работодатель – ученик», «студент-ученик».

2) Правильно определять образовательные и социальные дефициты обучающихся и разрабатывать программы на их устранение

3) Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.

4) Примеры эффективных наставнических практик представить и обсудить на заседаниях Педагогического совета.

Куратор проекта, зам. директора по УВР
Чуракова И.П.

