



МУ «РОЗНЕНСКИЙ РО»  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КЕНЬ-ЮРТ»  
(МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт»)

МХ «РОЗНЕНСКИ КИД»  
Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дешаран хыкмата»  
«ГАЛНИ-ИУРТАРА ИУКЪЯРА ИУКЪЯРА/ИШАРА ИШКОЛ»  
(МБИДХ «Гални-Иуртара ИИИ»)

**Аналитическая справка  
по результатам реализации целевой модели наставничества  
в 2023-2024 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт» проведен 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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;  
Положение о целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт» (размещено на официальном сайте школы);  
Целью мониторинга является оценка эффективности реализации целевой модели наставничества.

Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно - личностного участия в программе.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества. Новая Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт» с 01 сентября 2023 года. В 2023-2024 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель». Оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития;
- Соответствие условий реализации программы требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Выполнение дорожной карты.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализуемой программы наставничества. Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны. Программы наставничества, проанализированы возможности и риски

Результаты анализа приведены в таблице 1.

**SWOT-анализ Программы наставничества**

**Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Джамалидиновой Р.И. понравилась участие в Программе, и она готова продолжить работу в Программе;</li> <li>- Наставляемый видит свое профессиональное развитие в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт» в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>- Джамалидинова Р.И. после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Очень мало в школе молодых специалистов;</li> <li>- Непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</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 вопросах наставничества.</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Неустойчивость 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>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт» в 2023-2024 учебном году (1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ с. Кень-Юрт»**

Показатель эффективности		Результат	
		Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):		1 человек	1 человек
<ul style="list-style-type: none"> <li>отклонение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</li> </ul>		7 %	7 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):		100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>			
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):		100%	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>			

Дана оценка полноты реализации мероприятий Дорожной карты на данном этапе (таблица 3).

**Таблица 3. Анализ выполнения ДК**

№	Этапы	Мероприятия	Сроки	Исполнение
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	1. Разработка локальных актов: -Положение о целевой модели наставничества -Положение о Программе наставничества -Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (внести изменения) 2. Издание приказов о ЦМН, о кураторе,	сентябрь 2023г.	П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен. П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен. П.3 На сайте школы имеется раздел, посвященный наставничеству.

		<p>О наставниках и наставляемых.</p> <p>3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора.</p> <p>4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов.</p> <p>Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях)</p>		<p>П.5 Информирование наставничестве прошло на сайте школы.</p> <p>0</p>
2	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях).</p> <p>2. Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества.</p> <p>3. Отбор наставников и наставляемых.</p> <p>4. Популяризация наставничества через различные форматы.</p> <p>5. Формирование банка данных наставляемых.</p> <p>6. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	сентябрь 2023г.	<p>- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников;</p> <p>- Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.</p>
3	Формирование базы наставников	<p>1. Информирование потенциальных наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>3. Формирование банка данных наставников.</p> <p>4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	сентябрь 2023г	<p>- База данных потенциальных наставников</p> <p>- Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>- Проведено 1 совещание по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.</p>

4	Формирование наставнических пар/групп	1. Организация групповых встреч Использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых. 2. Организация психолого-педагогического сопровождения	сентябрь 2023г	-Приказ об утверждении наставнических пар/групп -Программа наставничества в ОО ( <i>составляется ежегодно</i> ): - ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей; - типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника; - Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	1. Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. Муниципальная инновационная площадка	2023-2024	-Работа наставников -Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.
6	Мониторинг и контроль	1. Текущий контроль работы наставника и наставляемого. 2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос 3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества	2023-2024	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение 4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы На поощрение лучших учителей.	2023-2024	1. Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Участие в муниципальной конкурсе лучших практик наставничества

8	Информационная поддержка системы наставничества	1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации - в социальных сетях	2023-2024	освещение работы на сайте школы и ВК
---	---	--	-----------	--------------------------------------

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В школе складывается система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты.

### Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Изучение влияния программы на участников произошло в форме анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Определен высокий уровень желаниа работать в рамках программы наставничества.

Заместитель директора школы по УВР



Абатяева М.Р.