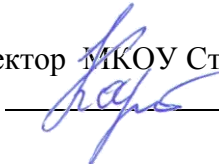




УТВЕРЖДЕНО  
Директор МКОУ Старо-Утчанская СОШ  
  
Кардапольцев А.Ю.  
02.10.2023 г.

**Информационная справка по реализации целевой модели наставничества  
в МКОУ Старо-Утчанская СОШ за период 01.01.2023 по  
02.10.2023 год.**

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ Старо-Утчанская СОШ проведен на основании следующих документов:

- Распоряжения 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»;
- Письма Минпросвещения от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики и от 16 февраля 2022 г. №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся МКОУ Старо-Утчанская СОШ;
- Программы наставничества в МКОУ Старо-Утчанская СОШ;
- Плана мероприятий по выполнению программы наставничества МКОУ Старо-Утчанская СОШ.

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества в учреждении.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Программа наставничества реализуется в МКОУ Старо-Утчанская СОШ с ноября 2022 года. На первом этапе оценивались:

- разработка нормативных локальных актов в учреждении;
  - качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МКОУ Старо-Утчанская СОШ;
  - соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели.
- 1.1. Разработаны следующие нормативные локальные акты:
    1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО;
    2. Положение о внедрении целевой модели наставничества в ОО;
    3. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
    4. План мероприятий внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций;
    5. Программа наставничества образовательной организации;

6. Приказ о назначении куратора внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;

7. Приказ о закреплении наставнических пар/групп.

1.2. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. В рамках данного анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены ниже в таблицах.

#### Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Форма «педагог-педагог»		
Педагог-педагог	Наставник – директор с сформированными компетенциями, опытом педагогической деятельности	Отсутствие мотивации участвовать у педагогов
Форма «ученик-ученик»		
Ученик-ученик	Доступность подачи материала; Совместные мероприятия;	Нет структурированной системы взаимодействия
	Самоорганизация обучающихся в учебе, выборе цели и способах их достижения	Отсутствие желания

#### Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Форма «педагог-педагог»		
Педагог-педагог	Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования администрации Алнашского района; Наличие бюджетных программ КПК; Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества;	Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей; Отсутствие свободного времени для участия в программе наставничества; Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества.
Форма «ученик-ученик»		
Ученик-ученик	Получение опыта наставнической деятельности; Прилежание в выполнении ученических обязанностей.	Отсутствие свободного времени для участия в программе наставничества; Переход в другую организацию;

#### Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МКОУ Старо-Утчанская СОШ.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы)	14%	7%

от 0 до 3 лет) организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) организации		
Доля педагогов организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, от общего числа педагогических работников организации	7%	7%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	55%	67%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	70%	70%
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей образовательной организации	7% (4 чел)	7%
Доля детей в возрасте от 5 до 10 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей образовательной организации (кадетские группы детских садов)	0 человек	0 человек
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего количества детей образовательной организации	4 чел. (7%)	4 чел.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

-мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность.

По результатам можно сделать следующие выводы:

- Для улучшения качества реализации программы необходимо разработать единый план работы с тематикой занятий;
- У обучающихся из числа наставников выявлен мотивационно-личностный, компетентностный рост.

Таким образом, оценка результативности внедрения и реализации Целевой модели наставничества осуществлялась руководителем образовательной организации совместно куратором программ наставничества по критериям, представленным в таблице.

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Единица измерения (количество)</b>	<b>Измерительный материал/ источник информации</b>
Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	Наличие утвержденной программы наставничества в ОО по различным формам наставничества	1 программа	Протокол №2 от 04.10.2022 г. методического совета
	Наличие дополнительных соглашений о сотрудничестве с ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями муниципалитета по вопросам наставничества	-	-
	Количество наставников в базе ОО (по приказу)	13 человек	Приказ №88-О/Д от 01.11.2022
Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	Наличие нормативного акта в ОО	1 приказ	Приказ № 124/1 от 27.10.2022«Об утверждении Положения о наставничестве
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»	1 приказ	Приказ № 124/1 от 27.10.2022«Об утверждении Положения о наставничестве»
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	1 приказ	Приказ № 124/1 от 27.10.2022«Об утверждении Положения о наставничестве»
	Наличие дорожной карты (программы) ОО	План мероприятий внедрения системы наставничества в МКОУ Старо-Утчанская СОШ на 2022-2023 уч. год	Приказ №98-от 30.08.2023 «Об утверждении персонализированной программы наставнической деятельности педагогических работников на 2023-2024 учебный год

	Наличие приказа о мониторинге в ОО	1 приказ	Приказ №69-О/Д от 02.10.2023
Включение предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (по приказу)	1 человек	Приказ №88-О/Д от 01.11.2022
Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего числа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Количество обучающихся из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	4	4
	Количество обучающихся из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	-	-
	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	-	-
	Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	4	4
Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Количество наставников из числа обучающихся в базе наставников	4 человек	Приказ №124/2 от 27.10.2022 «Об установлении процедуры мониторинга процесса наставничества и создания базы наставников и наставляемых в ОО»
	Наличие базы наставников ОО из числа обучающихся	-	Приказ №124/2 от 27.10.2022 «Об установлении процедуры мониторинга процесса наставничества и создания базы наставников и

			наставляемых в ОО»
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества		70%	
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества		80%	
Включение педагогов-молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество молодых педагогов в ОО за календарный год	1	1
	Общее количество молодых педагогов, пришедших на работу в ОО за последние три года	1 человека	
	Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в текущем календарном году	1	1
	Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, от общего числа педагогов ОО	1	Приказ №124/2 от 27.10.2022 «Об установлении процедуры мониторинга процесса наставничества и создания базы наставников и наставляемых в ОО»
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников	Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО	-	-
	Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера	-	-

	Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	-	-
	Наличие методического объединения (ШМО) наставников из числа педагогов в ОО	-	-
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	1	1
	Количество педагогов, включённых в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника	-	-
	Количество педагогов, выполняющих функции наставника	1	1
Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого	1	1
	Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых	-	-

**Выводы по итогам мониторинга:**

Программа наставничества в МКОУ Старо-Утчанская СОШ способствует профессиональному самоопределению, мотивирует к профессиональному росту, позволяет избежать стандартных ошибок и повысить эффективность работы школы в целом. Соответствует современным подходам и технологиям. К сожалению, не хватает кадрового потенциала в лице молодых специалистов. В перспективе программа наставничества будет совершенствоваться - внедрением новых методик и технологий.

Справку составил:

Директор:



Кардапольцев А.Ю.