

**Информационная справка**  
**по результатам внутреннего мониторинга реализации**  
**Целевой модели наставничества в МКОУ Писеевской СОШ**  
**от 11 октября 2024 года**

Реализация Целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», 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 работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,

Начало деятельности по реализации ЦМН в МКОУ Писеевской СОШ с 10.09.2021г.,  
На данный момент реализованы следующие мероприятия:

**1. 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 и определения самооценки,
- 3) Тест на личностную тревожность
- 4) Оценка психологической атмосферы в организации
- 5) Опросник «Профессиональное выгорание»

**SWOT-анализ реализации программы наставничества**  
**Форма «Учитель – ученик»**

<b>Факторы SWOT-анализа</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
<b>Внутренние</b>	<b>Сильные стороны</b> У 98% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.	<b>Слабые стороны</b> 2% участников программы не интересуются новой информацией.

	У 70 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные, спортивные, интеллектуальные мероприятия. Уч-ся из наставляемых планирует стать наставником в будущем. Успеваемость наставляемых осталась на прежнем уровне	
<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> Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации</p>

## 2. Выполнение мероприятий Дорожной карты реализации ЦМН.

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Выполнение
<b>Этап №1. Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> 1.1.Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества	Декабрь	Н.М.Михайлова-координатор	+
1.2.Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	Декабрь	Н.М.Михайлова - координатор	+
1.3.Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Декабрь	Е.Б.Сорокина , куратор	+
1.4.Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, показателей эффективности реализации модели наставничества	Декабрь	Н.М.Михайлова -координатор Е.Б.Сорокина , куратор	+
<b>Этап №2. Формирование базы наставников и наставляемых</b> 2.1.Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества	Ежегодно	Н.М.Михайлова - координатор Е.Б.Сорокина , куратор	+
2.2.Провести отбор кандидатов в наставляемые	Ежегодно	Е.Б.Сорокина , куратор	+
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	Ноябрь	Н.М.Михайлова - координатор Е.Б.Сорокина , куратор	распорядительные документы
2.4.Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно до 15 сентября	Е.Б.Сорокина , куратор	База данных
2.5.Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Е.Б.Сорокина , куратор	Итоги анкетирования
2.6.Организация встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Е.Б.Сорокина , куратор	Протокол встречи
2.7.Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Е.Б.Сорокина , куратор	Приказ

<b>Этап №3. Организация обучения наставников</b> 3.1. Организовать обучение наставников	Ежегодно	Е.Б.Сорокина , куратор	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
<b>Этап №4. Организация работы наставнических пар или групп</b> 4.1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы	Сентябрь	Е.Б.Сорокина , куратор	Форматы взаимодействия
4.2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды	Сентябрь	Е.Б.Сорокина , куратор	Анализ сильных и слабых сторон наставляемых
4.4. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и программы наставничества для координации процесса	1 раз в месяц	Н.М.Михайлова - координатор Е.Б.Сорокина , куратор	Протокол

### 3. Достижение целевых показателей реализации Программ наставничества :

1. Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО- 1
2. Общее количество педагогов образовательной организации – 20
3. Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации - 1
4. Доля педагогов (молодых специалистов) вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (молодых специалистов нет): 0
5. Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: 2 (10%).
6. Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет - 69
7. Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет - 18
8. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей ОО: 20 обучающихся (30 %)
9. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых от общего количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в ОО: 11 (61 %)
10. Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества: 0
11. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества: 2 из 2 (100%)
12. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества: 100%

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) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества
- 6) Проведение оценки качества реализации программ наставничества
- 7) Обучение на КПК в АОУ ДПО УР ИРО

Заместитель директора по воспитательной работе, куратор



Е.Б.Сорокина