



**БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
«УДМУРТСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
НАЦИОНАЛЬНАЯ ГИМНАЗИЯ
ИМЕНИ КУЗЕБАЯ ГЕРДА»**

**«КУЗЕБАЙ ГЕРД НИМО
УДМУРТ КУН ЙОСКАЛЫК ГИМНАЗИЯ»
УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ
ОГЪЯДЫШЕТОНЪЯ
КОНЬДЭТЭН ВОЗИСЬКИСЬ
УЖЬЮРТ**

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы
наставничества
в 2022 - 2023 учебном году в БОУ УР «УГНГ им. Кузееба Герда»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/>

Мониторинг реализации программы наставничества проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

Нормативно-правовые акты федерального, регионального, муниципального, институционального уровней в сфере наставничества:

Наименование документа	Электронная ссылка
Федеральный уровень	
Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/

Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»)	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/
Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/
Региональный уровень	
Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/
Приказ по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/

Информация о внедрении и реализации Целевой модели наставничества в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»

№ п/п	Наименование документа	Электронная ссылка
1.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»	https://gimnaziyakuzebayagerdaizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/

2.	Приказ о назначении куратора внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»	https://gimnaziyakuzebayagerdai-zhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/
3.	Приказ о закреплении наставнических пар/групп	https://gimnaziyakuzebayagerdai-zhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/
4.	Приказ о проведении школьного этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в 2022 году в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»"	https://gimnaziyakuzebayagerdai-zhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/tselevaya-model-nastavnichestva/

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда» с сентября 2022 года

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	1. Методическое наставление малого педагога; 2. контроль работы молодого специалиста; 3. Психолого-методическая поддержка молодого педагога; 4. Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч	1. Сложность организации 2. Низкий уровень мотивации МП. 3. Увеличение нагрузки наставника.

1.2. Были проанализированы возможности программы и риски ее реализации.

Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и риски ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	1. Решение проблемы «кадрового голода» 2. Возращение профессиональног	3. Документальный перегруз;

	о резерва.	
--	------------	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 06.09.2022 – 15.05.2022

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период_06.09.2022 – 15.05.2022

№ п/п	Показатель	Результат
1.	Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	*Приказ о внедрении целевой модели наставничества в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»; * Приказ о назначении куратора внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в БОУ УР «УГНГ им. Кузубая Герда»; * Приказ о закреплении наставнических пар/групп; * Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации.
2.	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	4
3.	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу)	9

4.	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	9
5.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	9
6.	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	368
7.	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	157
8.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	100%
9.	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	100%
10.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	12
11.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	9
12.	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	49
13.	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	0
14.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	75%
15.	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0%
16.	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	9
17.	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	2
18.	включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	4

19.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	12
20.	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	4
21.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
22.	Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	6,5%
23.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	

Определение эффективности участия в наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный года

Результаты анализа представлены в таблице 5

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Учитель – учитель	6	2	4

Направленность персонализированных программ:

- Расширение методического потенциала молодого педагога;
- Применение современных технологий в профессиональной деятельности.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары реализовали персонифицированные программы.

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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ.

Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как это стимулирует молодого педагога к дальнейшей работе.

Справку составил:

Заместитель руководителя по УВР

О.Ю. Бывальцева

Дата 31.05.2022