

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации целевой модели
наставничества в общеобразовательных организациях Веденского
муниципального района Чеченской Республики.**

Сроки проведения мониторинга: 31.10.2023г.-14.11.2023 г.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных учреждениях Веденского муниципального района и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

Задачи мониторинга:

- определить основания для обобщения и анализа полученной получаемой информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее - ЦМН), программ наставничества;
- обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации.

Основанием для организации мониторинга является:

Письмо ГБУ ДПО «ИРО ЧР» №1326 от 30.10.2023г.

Участники мониторинга: муниципальные общеобразовательные организации (далее – ОО) Веденского муниципального района.

Общее количество ОО – 28,

Методы проведения мониторинга: сбор данных посредством заполнения Excel таблицы, анализ официальных сайтов образовательных организаций.

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества образовательными организациями использовались следующие критерии:

1. Наличие локальных актов (Положение, приказ) о внедрении целевой модели наставничества «Учитель-учитель» (указать количество школ, разместивших ЛА на сайте);
2. Наличие приказов о создании наставнических пар на сайтах ОО (указ. количество ОО, разместивших ЛА);
3. Количество наставнических пар «Учитель-учитель» в районе;

4. Наличие базы данных наставников и наставляемых по модели «Учитель-учитель» (да\нет) ссылка на базу данных;
5. Количество наставников по модели «Учитель-учитель» (указать согласно базе данных);
6. Количество наставников, прошедших КПК по организации наставнической работы;
7. Количество наставляемых по модели «Учитель-учитель» согласно базе данных;
8. Наличие и количество ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов) на основании выявленных дефицитов;
9. Наличие плана мероприятий или дорожной карты по реализации целевой модели наставничества «Учитель-учитель» (да\нет) ссылка на план;
10. Количество проведенных мероприятий за 2023 год согласно плану мероприятий или «дорожной карте»;
11. Информационный ресурс, на котором освещаются мероприятия по внедрению целевой модели «Учитель-учитель» (вставить ссылку);
12. Наличие локального акта, определяющего механизм стимулирования наставников (да\нет) ссылка на локальный акт;
13. Наличие на сайте ОО Плана по проведению Года педагога и наставника (ссылка на План);
14. Количество проведенных мероприятий по Плану Года педагога и наставника;
15. Наличие Положения об индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ) проф. развития и приказов о реализации ИОМ молодого специалиста;
16. Наличие стенда по наставничеству в ОО;
17. Справка по итогам мониторинга ЦМН в муниципалитете;
18. Количество кураторов ЦМН в районе /городе.

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями:

19. Наличие локальных актов (Положение, приказ) о внедрении целевой модели наставничества «Учитель-учитель» (указать количество школ, разместивших ЛА на сайте)-28-100%;
20. Наличие приказов о создании наставнических пар на сайтах ОО (указ. количество ОО, разместивших ЛА) -28-100%;
21. Количество наставнических пар «Учитель-учитель» в районе;
22. Наличие базы данных наставников и наставляемых по модели «Учитель-учитель» (да\нет) ссылка на базу данных в МУ-да-100%;
23. Количество наставников по модели «Учитель-учитель» (указать согласно базе данных)-56;
24. Количество наставников, прошедших КПК по организации наставнической работы-17;
25. Количество наставляемых по модели «Учитель-учитель» согласно базе данных-64;

26. Наличие и количество ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов) на основании выявленных дефицитов-16;
27. Наличие плана мероприятий или дорожной карты по реализации целевой модели наставничества «Учитель-учитель» (да\нет) ссылка на план-28-100%;;
28. Количество проведенных мероприятий за 2023 год в МУ согласно плану мероприятий или «дорожной карте»;
29. Информационный ресурс, на котором освещаются мероприятия по внедрению целевой модели «Учитель-учитель» (вставить ссылку)-да-100%;
30. Наличие локального акта, определяющего механизм стимулирования наставников (да\нет) ссылка на локальный акт-28-100%;
31. Наличие на сайте ОО Плана по проведению Года педагога и наставника (ссылка на План) -28-100%;
32. Количество проведенных мероприятий по Плану Года педагога и наставника;
33. Наличие Положения об индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ) проф.развития и приказов о реализации ИОМ молодого специалиста-28-100%;
- 34.Наличие стенда по наставничеству в ОО-15-100%;
- 35.Справка по итогам мониторинга ЦМН в муниципалитете-ДА;
- 36.Количество кураторов ЦМН в районе /городе-13ч.

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО соответствует высокому уровню. На официальных сайтах 28-ОО имеется раздел «Наставничество», где публикуются основные документы.

Кадровый педагогический ресурс в ОО для эффективной реализации программы наставничества:

- Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого-15ч.

- Количество наставников-56 ч.

-Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества-101.

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в образовательных организациях определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества. В

соответствии с приказами ОО организуются наставнические пары и группы, утверждаются и реализуются персонализированные программы наставничества.

Выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

К сильным сторонам программы наставничества можно отнести такие показатели, как: сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

Как правило, слабым сторонам программы наставничества соответствуют: загруженность педагогов-наставников, не проработаны механизмы мотивации участников программы.

Таким образом, результаты мониторинга эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях позволили проанализировать имеющиеся данные, сделать выводы по фактическому состоянию и определить направления и перспективы работы для достижения плановых показателей.

Рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга:

- Руководителям образовательных учреждений оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям;

- Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах образовательных организаций: - разместить информацию о реализации ЦМН, программ наставничества; - разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики по реализации системы наставничества.

- Расширить практику разнообразных форм наставничества:

Учитель – ученик;

Ученик – ученик;

Работодатель – учитель;

Работодатель – ученик.

Заведующий РМК МУ «Веденский РОО»
Аласханова Ф.Ш.