

## **Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 учебном году в МКОУ Старокармыжская СОШ**

Реализация Целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка», а также мониторинг развития ЦМН 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 работу по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Кизнерский район Удмуртской Республики» от 28.02.2022 г. №31.

**Целью** мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКОУ Старокармыжская СОШ.

**Задачи** мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МКОУ Старокармыжская СОШ ;
- определить степень эффективности реализации целевой модели наставничества в ОУ;
- проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в ОУ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ОУ на следующий год.

**Мониторинг программы наставничества** состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **1. Разработана нормативная документация:**

- 1) Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МКОУ Старокармыжская СОШ (утв. 30.03.22 г. №41)

- 2) Положение о целевой модели наставничества (утв. 30.03.22 г. №41)
- 3) Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (утв. 30.03.22 г. №41 п.3)
- 4) Дорожная карта реализации программы наставничества
- 5) Приказ от 01.09.22 №141 «О назначении наставников и формировании наставнических пар»
- 6) Приказ от 30.03.22 №41. п.3 «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МКОУ Старокармыжская СОШ.

**Таблица 1. Численная характеристика педагогических работников и обучающихся**

Категория	Общее количество	Наставников	Наставляемых
Педагогов стажистов	11	3	0
Молодых педагогов	2	0	1
Детей от 10 до 14 лет	25	2	2
Детей от 15 до 19 лет	2	0	0

2. В МКОУ Старокармыжская СОШ реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

**Таблица 2. Наставнические пары**

Учитель-учитель				
	наставляемый	должность	наставник	должность
1	Бакаева Марина Сергеевна	Учитель - дефектолог	Яковлева Ирина Геннадьевна	Заместитель директора по УВР

Учитель-ученик				
	наставляемый	класс	наставник	должность
1	Плотников Даниил	3	Плотникова Татьяна Анатольевна	Учитель начальных классов
2	Маслов Антон	6	Харина Г.А.	Учитель английского языка

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

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия молодого специалиста;
- 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 3.

**Таблица 3. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Успешное закрепление педагога на месте работы</li> <li>· Повышение профессионального потенциала молодого педагога</li> </ul> <p>Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Неэффективная/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> <li>– «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> </ul>
Учитель- ученик	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>– Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;</li> <li>– У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– Повысилась успеваемость наставляемых</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;</li> <li>– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;</li> </ul>

Ученик - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- У наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</li> <li>- Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;</li> <li>- Повысилась успеваемость наставляемых</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> </ul>
-----------------	--	--

1.2. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 24.05.2023

Результаты анализа представлены в таблице 4.

**Таблица 4. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 24.05.2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>□ отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей</i>	55	55%
Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: <i>□ отношение количества учителей – специалистов (с опытом работы от 10 лет и более), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей</i>	23%	23%
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей ОО	7,0%	7,0%
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в ОО	0	0

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <p>□ <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></p>	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <p>□ <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></p>	100%	82%

**Таблица 5. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам программы	2		
наставничества в организации	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	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	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в деятельности		1	

Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень примирения наставляемыми 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 – Оптимальный уровень эффективности (16 баллов)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования
- Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

**В рамках второго этапа мониторинга оценивались:**

- Наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Происходит развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- Повышается качество в освоении обучающимися образовательных программ;
- Наблюдается непрерывная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования
- самоанализа:

№	мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность	качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
---	---	---	---	---

ан ва ке ни ти е ро	82%	93%	73%	68%
са мо из ан ал	64%	78%	73%	64%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Метапредметные навыки обучающихся повысились
- Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями

Общие выводы по итогам мониторинга

1. По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентностей как у наставляемого, так и у наставников.
2. Необходимо совершенствовать общую методическую службу в МКОУ Старокармыжская СОШ для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.
3. Обеспечить обучение наставников на КПК в АОУ ДПО УР ИРО по теме: «Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов».
4. Необходимо продолжить совершенствование в области межличностного общения с учетом эмоционально-личностных черт участников программы наставничества.

Зам. директора по УВР: Яковлева И.Г.