

Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024 учебном году в МБОУ 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 МБОУ Старокармыжская СОШ.

Задачи мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ 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	4	0
Молодых педагогов	1	0	1
Детей от 10 до 14 лет	15	0	3
Детей от 15 до 19 лет	4	0	1

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

Таблица 2. Наставнические пары

	Учитель-учитель			
	наставляемый	должность	наставник	должность
1	Иванова Елена Александровна	Педагог - организатор	Бакаева Наталья Владимировна	Заместитель директора по ВР

	Учитель-ученик			
	наставляемый	класс	наставник	должность
1	Плотников Даниил	4	Плотникова Татьяна Анатольевна	Учитель начальных классов
2	Митрофанов Григорий	9	Корнилова Татьяна Ивановна	Учитель русского языка
3	Яковлева Александра	6	Яковлева Ирина Геннадьевна	Заместитель директора по УВР
4	Чипеев Александр	4	Харина Галина Анатольевна	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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none">· Успешное закрепление педагога на месте работы· Повышение профессионального потенциала молодого педагога Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;	<ul style="list-style-type: none">– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;– Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;– «Старение» педагогического корпуса ОО;

Учитель- ученик	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Повысилась успеваемость наставляемых – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Формальное участие наставников работодателей в программе наставничества; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
Ученик - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых 	<ul style="list-style-type: none"> – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;

1.2. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 24.05.2024

Результаты анализа представлены в таблице 4.

Таблица 4. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 24.05.2024

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
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>□ отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <i>□ отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	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 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
анкетирование	82%	93%	73%	68%
самоанализ	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 МБОУ 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.