

Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024 учебном году в МБОУ «Валамазская 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 Красногорский район Удмуртской Республики» от 15.09.2022 г. № 209-осн.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Валамазская СОШ».

Задачи мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Валамазская 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 МБОУ «Валамазская СОШ» (утв. 28.02.22 г. №34-осн.)
- 2) Положение о целевой модели наставничества (утв. 28.02.22 г. №34.-осн)
- 3) Положение о внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества (утв. 28.02.22 г. №34-осн. п.2)
- 4) Дорожная карта реализации программы наставничества
- 5) Приказ от 02.08.24 № 106-а-осн «О назначении наставников и формировании наставнических пар»
- 6) Приказ от 27.09.2024 г №125-а-осн. «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Валамазская СОШ»

Таблица 1. Численная характеристика педагогических работников и обучающихся

Категория	Общее количество	Наставников	Наставляемых
Педагогов стажистов	8	2	0
Молодых педагогов	2	0	1
Детей от 10 до 19 лет	23	0	1
Детей от 15 до 19 лет	8	0	1

2. В МБОУ «Валамазская СОШ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «учитель-ученик»

Таблица 2. Наставнические пары

	Учитель-учитель			
	наставляемый	должность	наставник	должность
1	Титова Елена Алексеевна	Заместитель директора по ВР, учитель музыки, технологии	Сандалова Н.И.	Заместитель директора по безопасности, учитель химии, биологии
2	Титова Алина Алексеевна	Обучающаяся 7 класса	Исупова Светлана Станиславовна	учитель русского языка и литературы

3. Разработана программная документация:

1. Программа наставничества «учитель-учитель) на 2024-2025 уч.г.
 2. Программа наставничества «учитель-ученик» на 2024-2025 уч.г.
 3. Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» на 2024-2025 уч. г – 1 прог.
 4. Персонализированная программа наставничества «учитель-ученик» на 2024-2-25 уч.г. – 1 прог.
4. 3 педагога прошли обучение на КПК в ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», г. Москва по теме: «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», 36 ч.

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 (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; <p>У 100% участников программы имеется желание изучать что-то новое. У 100 % наставляемых имеется желание посещать методические мероприятия.</p>	<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;
Учитель - ученик	<p>У 100% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого потенциала.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;

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 25.05.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%): <ul style="list-style-type: none"> <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> 	10%	10%
Доля обучающихся, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%): <i>отношение количества обучающихся, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого</i>	3	3
Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО: <ul style="list-style-type: none"> <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> 	10%	10%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <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 (%): <ul style="list-style-type: none"> <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 недостаточно 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

- По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентностей как у наставляемого, так и у наставников.
- Необходимо совершенствовать общую методическую службу в МБОУ «Валамазская СОШ» для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.
- Необходимо продолжить совершенствование в области межличностного общения с учетом эмоционально-личностных черт участников программы

наставничества.

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) Разработка и корректировка персонализированных Программ наставничества.
- 6) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества
- 7) Проведение оценки качества реализации программ наставничества
- 8) Обучение на КПК в АОУ ДПО УР ИРО по теме: Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов»

Справку подготовила зам. директора по УВР:  (Базуева Л.А.)