

**Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга
эффективности реализации программы наставничества педагогических работников
в МБУ Ийской СОШ**

Сроки проведения мониторинга: 6 ноября 2023 – 13 апреля 2024 гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени
эффективности реализации программы наставничества «Педагог-Педагог» в МБУ Ийская
СОШ **Задачи мониторинга:**

- определить основания для обобщения и анализа полученной получаемой информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее - ЦМН), программы наставничества;
- обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации;
- оценивать и прогнозировать тенденции развития процесса реализации ЦМН посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;

Участники мониторинга: педагоги МБУ Ийская СОШ, вошедшие в программу реализации целевой модели наставничества. Общее количество педагогов – 2 наставника, 2 наставляемых.

Организация мониторинга

Внутренний мониторинг: На данном этапе эффективность реализации программ наставничества оценивается куратором, отвечающим за реализацию программы наставничества в образовательных организациях.

Методы проведения мониторинга: наблюдение за педагогической деятельностью наставляемых.

Результаты мониторинговых исследований

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества в школе использовались «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». В данных рекомендациях представлены показатели и диагностические материалы, позволяющие комплексно оценить эффективность от применения технологий наставничества.

Степень эффективности реализации программы наставничества оценивалась по следующим критериям:

- состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения;
- наличие кадрового (педагогического) ресурса;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированной программе наставничества;
- результаты и эффективность реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в школе;

В мониторинге приняли участие:

Количество молодых педагогов с опытом работы от 0 до 3 лет – 2.

Количество педагогов – наставников – 2.

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества.

Таблица 1

Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества

Наличие локальных актов	Наличие/отсутствие
Раздел «Наставничество на официальном сайте школы	+
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в школе	+
Программа наставничества	+
Приказ о внедрении и/или реализации ЦМН в школе	+
Приказ о назначении куратора реализации ЦМН в школе	+
План мероприятий (дорожная карта) реализации ЦМН педагогических работников	+

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в школе соответствует высшему уровню (100%). На официальном сайте имеется раздел «Наставничество», где публикуются основные документы. В таблице 2 представлено состояние кадрового педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества

Таблица 2

Кадровый педагогический ресурс для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	Ед.
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет)	2
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программу наставничества в роли наставника	0
Количество педагогов ОО, вошедших в программу наставничества в роли наставника (кроме молодых специалистов)	2
Количество детей-курсантов в соответствии с Муниципальным заданием	210
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам)	1
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	1
Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества	0

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в школе достаточного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в программе наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в школе оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга образовательных организаций, который осуществлялся по двум направлениям.

Во-первых, оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

Таблица 3

Форма наставничества, применяемые в школе

Форма наставничества	%
Педагог-курсант	0
Педагог-Педагог	100
Ученик-ученик	0
Работодатель-учитель	0
Работодатель-ученик	0

Вывод: из представленных данных видно, что в 100 % в школе реализуется форма наставничества «Педагог - Педагог».

К сильным сторонам программы наставничества формы «Педагог-Педагог» 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 достаточно проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит молодых педагогов.

Основные возможности программы, по мнению участников: развитие профессионализма педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение

форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов.

В рамках мониторинга в данном направлении анализировали **эффективность программы наставничества** и уровень удовлетворенности педагогов участием в программе наставничества путем опроса участников.

Результаты сводного анализа эффективности программ наставничества в образовательных организациях по уровням, представлены в таблице 4.

Таблица 4

Анализ уровня эффективности программ наставничества

Уровни эффективности	%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершённых программах наставничества	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в завершённых программах наставничества	100

По итогам опроса участников программы наставничества «Педагог-Педагог» 2 наставника и 2 наставляемых педагога отдали предпочтение положительному уровню эффективности программы наставничества в школе, которая соответствует –100% реализации.

Оценивался мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамика образовательных результатов; рассматривались такие показатели как личностный и профессиональный рост участников программы, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность и др. Изучение влияния программы наставничества на курсантов проходило посредством взаимодействия наставников и наставляемых (индивидуальные беседы, круглые столы, проектная деятельность).

Результаты представленного внутреннего мониторинга школы показывают положительную динамику:

- у 100 % участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций;
- у 80-90 % наставляемых отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения профессией;
- у 100 % участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Кураторы и наставники образовательных организаций по завершению программы отмечают повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении большинства наставляемых в инновационную деятельность, конкурсное движение, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности.

Результаты опроса наставляемых свидетельствуют об оптимальном уровне удовлетворенности собственной работой и улучшении у большинства из них психоэмоционального состояния 100 %. Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе образовательных организаций, отмечена положительная динамика в сокращении числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, сохранился состав педагогов на конец учебного года, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

Аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательных организациях содержали ряд управленческих решений, которые заключались в признании практики наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества в школе, разработке и усовершенствовании механизмов стимулирования педагогов-наставников, организации обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне образовательной организации, внедрении новых моделей и форм наставничества, увеличении охвата педагогов для участия в программе наставничества, усилении контроля за качественной реализацией персонализированных программ, обеспечении методической поддержки педагогам-наставникам, прохождении курсовой подготовки.

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

Выводы по результатам мониторинга

По итогам мониторинга эффективности реализации программы наставничества в школе с 06.11.2023 по 13.04.2024 года отмечены положительная динамика. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программу наставничества школе осуществляется с положительной динамикой.
2. Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества соответствует высокому уровню, полный пакет необходимых документов сформирован и размещен на официальном сайте, а также используется в работе.
3. Состав педагогических кадров в школе способствует эффективной реализации программы наставничества, поскольку выступает определённым педагогическим ресурсом.
4. Показателем успешного внедрения и реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированной программы наставничества.
5. В рамках оценки воздействия программы наставничества на ее участников были установлены мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост наставников и наставляемых; положительная динамика образовательных результатов; достаточный уровень личностного и профессионального роста участников программы. Ряд учреждений отмечают развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности

обучающихся в образовательную деятельность, положительную динамику образовательных результатов.

6. В ходе внутреннего мониторинга школы указаны сильные и слабые стороны реализации программы наставничества. Данные результаты будут использованы куратором школы для повышения эффективности реализации программ наставничества и внесения коррективов с учетом полученных результатов.

7. Анализ эффективности программы наставничества в соответствии с показателями показал, что уровень эффективности соответствует оптимальному (100 %) и допустимому (0 %), недопустимый уровень отсутствует.

8. Удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированной программе наставничества, соответствует от 75 % до 100 %.

Результатом реализации целевой модели наставничества и программ наставничества в школе является внедрение программы наставничества, увеличение доли работающих педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; сохранение численности педагогических кадров.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в школе проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.

Директор МБУ Ийской СОШ:  Куулар А.Э

Подготовила зам по УВР Монгуш Л.Д.