

Утверждаю
И.о.директора
МБОУ Старозятцинской СОШ
Нечунаева Т.Н.
29 сентября 2023г.



Информационно-аналитическая справка по результатам
школьного этапа мониторинга реализации Региональной целевой
модели наставничества педагогических работников и обучающихся
в образовательных организациях Удмуртской Республики
в 2023 году

Подготовила:
Петрова Ольга Васильевна
Заместитель директора по УВР
МБОУ Старозятцинской СОШ
тел. (34162)43156

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение¹
2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества.
3. Заключение²
 - 3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО
 - 3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО
 - 3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО
 - 3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения
 - 3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

¹ Ссылка на региональный и муниципальный приказы, цель мониторинга, участники мониторинга (в мониторинге не участвуют дошкольные образовательные организации)

² Примечание: Пн. 3.1 , 3.2, 3.3 составляются на основании информационных справок образовательных организаций муниципалитета и анализа анкет удовлетворенности наставников и наставляемых

1. Введение

Сроки проведения мониторинга: 01.09.2023-30.09.2023 гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в образовательной организации и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

Задачи мониторинга:

– определить основания для обобщения и анализа полученной информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее – ЦМН), программ 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»;

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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»;

– «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», утвержденные Минпросвещением РФ № АЗ-1128/08, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года;

- Приказ МОиН УР №581 от 08.04.2022 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся ОО в УР»

Участники мониторинга: наставнические пары МБОУ Старозятцинской СОШ

2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества

Организация мониторинга

Мониторинг был организован с 01.09.2023-30.09.2023 гг. На данном этапе эффективность реализации программ наставничества оценивается куратором, отвечающим за реализацию программы наставничества в образовательной организации. По результатам внутреннего мониторинга по реализации программ наставничества.

Методы проведения мониторинга: опрос участников программы наставничества, анкетирование, беседа с наставниками и наставляемыми, наблюдение за педагогической деятельностью наставляемых, посещение уроков и внеурочных мероприятий, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия молодых педагогов и наставников, и другие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников.

Результаты мониторинговых исследований

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества образовательным организациям использовались «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от 28.12.2021г. и Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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». В данных рекомендациях представлены показатели и диагностические материалы (анкеты, тесты, опросники), позволяющие комплексно оценить эффективность от применения технологий наставничества.

Степень эффективности реализации программ наставничества оценивалась по следующим критериям:

- состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения;
- наличие кадрового (педагогического) ресурса: количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет; педагогов (стажистов), готовых стать наставниками;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества;
- результаты реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в образовательной организации;
- эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ представлены в таблице 1:

Таблица 1

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

Наличие локальных актов	наличие документа
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации	имеется
Программа наставничества образовательной организации	имеется
Приказы о закреплении наставнических пар в образовательной организации	имеется
Приказ о внедрении и реализации ЦМН в образовательной организации	имеется
Приказ о назначении куратора внедрения и реализации ЦМН в образовательной организации	имеется
Дорожная карта внедрения и реализации ЦМН педагогических работников образовательной организации	имеется

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества соответствует высокому уровню. На официальных сайтах образовательной организации в разделе «Локальные акты» публикуются основные документы.

В таблице 2 представлено состояние кадрового педагогического ресурса в ОУ для эффективной реализации программы наставничества

Таблица 2

Кадровый педагогический ресурс в ОУ для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	Количество
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет)	4
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	4
Количество педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника	6
Количество наставнических пар в соответствии с приказом	6
Количество утвержденных персонализированных программ	6

наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам)	
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	6

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в образовательной организации определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества. В соответствии с приказами ОУ организуются наставнические пары, утверждаются и реализуются персонализированные программы наставничества.

2. Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в ОУ оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга. Оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

В результате анализа было определено, что образовательная организация использует одну форму наставничества «учитель-учитель».

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведен SWOT-анализ по результатам анкетирования участников программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества составил 100%.

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО

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.

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО

Основные возможности программы, по мнению участников: развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов, информационно-методическая поддержка со стороны УНО, Регионального центра наставничества, института повышения квалификации.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО

Как правило, слабым сторонам программы наставничества соответствуют: загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы.

3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения

Также выделены угрозы реализации программы наставничества: молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), незаинтересованность молодого педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, смена кадрового состава в образовательных организациях (текучесть кадров, увольнение молодых педагогов), рост конкуренции между образовательными организациями за высококвалифицированные педагогические кадры, отсутствие систематической методической поддержки наставников, загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для мотивации наставников, профессиональное выгорание, низкая заработная плата молодых специалистов.

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированных программ по наставничеству (Таблица 4.)

Таблица 4

Реализация персонализированных программ наставничества

	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы
Учитель-учитель	6	3	3

Вывод: в образовательной организации наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества: по форме «учитель-учитель» завершенными считаются 3 программы. Остальные три программы составлены на 2023-2024 учебный год.

Результаты внутреннего мониторинга образовательной организации показывают положительную динамику в развитии личностных качеств и

гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией; у 66% завершивших участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа. Наставники 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, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

По результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества принято ряд **управленческих решений**, которые заключаются в признании практики наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества в образовательной организации, 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, подключении к реализации программы психологическую службу образовательных организаций.

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

Результатом реализации целевой модели наставничества и программ наставничества в образовательной организации является внедрение персонализированных программ наставничества, увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательной организации проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых 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.

Одной из пар было предложено принять участие в Республиканском конкурсе «Лучшие практики и программы наставничества». В настоящее время продолжается Муниципальный этап «Педагогический тандем».