

Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ (далее – Мониторинг) проведен на основании следующих документов:

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года № 581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Положение о системе наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ
- Персонализированная программа наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества.

Мониторинг программы включает в себя:

- оценку качества процесса реализации программы наставничества;
- оценку мотивационно-личностного, профессионального роста участников.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

□ Программа наставничества реализуется в МКОУ Железнодорожной ООШ с сентября 2022 года. В рамках мониторинга качества реализации программы наставничества оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения профессионального роста молодых педагогов;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы проведен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены слабые и сильные стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены в таблице.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Форма учитель - учитель		
Учитель - учитель	- Наставники - педагоги первой категории с сформированными профессиональными компетенциями. -Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами.	-Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); Высокая перегрузка педагогов-наставников.

Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> -Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; -У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Оказание профессиональной помощи на рабочем месте, - Сокращение периода адаптации молодых педагогов, -Индивидуальный подход к наставляемым 	- не проработаны механизмы мотивации участников программы
-------------------	--	---

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности и угрозы реализации программы наставничества.

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов -Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения 	<ul style="list-style-type: none"> - молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), - незаинтересованность молодого педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре - низкая заработная плата молодых специалистов

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность внедрения программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ (период сентябрь 2022 - сентябрь 2023) по следующим показателям:

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ (период сентябрь 2022 - сентябрь 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(%): - отношение количества учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей - молодых специалистов в школе	3 человека 100%	3 человека 100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): - отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): - отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствиенаставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	

Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	+		
--	---	--	--

- 15-18 баллов - оптимальный уровень;
- 9-14 баллов - допустимый уровень;
- 0-8 баллов - недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества - 15 баллов, оптимальный уровень.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МКОУ Железнодорожной ООШ на хорошем уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы: определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;

- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

В соответствии с Планом методической работы гимназии на 2022-2023 учебный год и Планом по Году педагога и наставника был проведен мониторинг выполнения мероприятий по Плану Года педагога и наставника.

Учителями школы и обучающимися проведены следующие мероприятия:

1. Планирование работы в рамках реализации Года педагога и наставника на 2023 год.
2. Проведение на базе школы районного семинара учителей начальных классов «Формирование читательской грамотности младших школьников в урочной и внеурочной деятельности»
3. Оформление тематической выставки в библиотеке «Год педагога и наставника»
4. Оформление тематической выставки в библиотеке «Сердце отданное детям (105-летию В.А.Сухомлинского)»
5. Оформление тематической выставки в библиотеке «Учителя - герои художественных произведений»
6. Участие в предметных неделях.
7. Участие во ВсОШ по математике и русскому языку
8. Участие на районных олимпиадах по математике, русскому языку, окружающему миру.

Выводы:

Программа наставничества МКОУ Железнодорожной ООШ является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Все текущие мероприятия Плана по Году педагога и наставника реализуются в полной мере; В рамках участия в мероприятиях Плана по Году педагога и наставника педагоги систематически повышают уровень профессиональной компетентности.

Рекомендации:

1. Продолжить реализацию Плана по Году педагога и наставника;
2. Совершенствовать методический уровень педагогов в овладении новыми педагогическими технологиями;
3. Активизировать работу по выявлению и обобщению, распространению передового педагогического опыта творчески работающих педагогов;
4. Совершенствовать систему мониторинга и диагностики успешности образования, уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов;
5. Обеспечивать методическое сопровождение работы с молодыми специалистами;
6. Создавать условия для самореализации педагогов в образовательной деятельности и развития их ключевых компетенций.

Заместитель директора по УВР: _____ Губкина А.А.