

**Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 17» им. И.А.Наговицына**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына (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 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказ Управления образования Администрации города Глазова от 18 февраля 2022 года № 70 - ОД «Об утверждении работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Положение о системе наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 17» им. И.А.Наговицына;
- Программа наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 17» им. И.А.Наговицына.

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 МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына с марта 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 слабые стороны программы наставничества.

| Форма наставничества | Сильные стороны | Слабые стороны |
|----------------------|--|--|
| «Учитель-учитель» | <ul style="list-style-type: none"> - Наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями. - У участников Программы есть желание реализовывать собственные профессиональные работы. - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. | <ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). - Высокая загруженность педагогов наставников. |

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

Таблица 2. Возможности и риски реализации программы наставничества.

| Форма наставничества | Возможности | Риски |
|----------------------|---|--|
| «Учитель-учитель» | <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования Администрации г. Глазова; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие предложений от ИТ- | <ul style="list-style-type: none"> - Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, поиск возможности для оплаты наставников. |

| | | |
|--|--|--|
| | платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Обучение молодых педагогов наставниками МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына через разные формы работы. | |
|--|--|--|

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына (период март 2022 - октябрь 2022) по следующим показателям:

| Показатель эффективности | Имеется | | |
|--|---------------|----------|-------------|
| | в полной мере | частично | отсутствует |
| Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | * | | |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | * | | |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | * | | |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | * | | |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | * | | |
| Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | * | | |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | * | | |
| Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | * | | |
| Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта | * | | |

По итогам мониторинга оценки качества процесса реализации программы наставничества можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как

инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына на высоком уровне;

- условия реализации программы соответствуют требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям.

Оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников

В ходе мониторинга был проанализирован мотивационно-личностный, профессиональный рост начинающих педагогов, оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

Все молодые педагоги (стаж работы менее 3-х лет) вошли в число наставляемых педагогов. У всех начинающих педагогов есть наставники, опытные, высоко квалифицированные специалисты, активной жизненной позицией, победители различных профессиональных конкурсов.

Выбраны следующие формы работы сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации воспитательного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении программы и тематического планирования;
- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов и обсуждение по итогам посещения занятия.
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;
- консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам оценки мотивационно-личностного роста наставляемых можно сделать следующие выводы:

- определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;

- выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 17» им. И.А.Наговицына является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Справку составил: Ушакова Ольга Георгиевна, заместитель директора по УВР