Справка

по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МБОУ»Обоянская СОШ № 2»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ № 2» проведен в соответствии с планом реализации муниципальной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

* Программа наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»
* Положение о наставничестве в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»

Задачи мониторинга**:**

* + получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ

«Обоянская СОШ № 2»;

* + определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»;
	+ оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ

№ 2»;

* + спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»;
	+ разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Обоянская СОШ № 2».

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 в МБОУ «Обоянская СОШ № 2» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог- педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества Программа наставничества реализуется в ОУ с 2022 года.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
* соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
	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:

Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Форма наставничества | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Педагог- педагог | Повышение квалификации молодого педагогаВключение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно- экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность. Участник программы видит свое профессиональное развитие в данной образовательнойорганизации в течение следующего года | Высокая перегрузка педагога- наставника, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможностипосещать уроки систематически |

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

2.

Возможности программы и угрозы ее реализации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Форма наставничества | Возможности | Угрозы |
| Педагог-педагог | Размещение материалов по наставничеству на сайте школы. Курирование программ наставничества опытными заместителями. Открытость педагогов дляпосещения уроков | Смена кадрового составаНедостаточный ресурс времени |

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебного года

Результаты анализа представлены в таблицах:

Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2023-2024 учебный год.

|  |  |
| --- | --- |
| 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
 | 100 | 100 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| программу наставничества в роли наставляемого,к общему числу учителей – молодых специалистовв школе |  |  |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству

наставляемых, принявших участие в программе, реализуемойв школе | 90 | 100 |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству

наставляемых, принявших участие в программе, реализуемойв школе | 100 | 100 |

Определение эффективности программы наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ № 2»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полной мере, 2балла | Частичнопроявляет ся, 1 балл | Непроявляет ся, 0баллов |
| Оценка | Соответствие наставнической | **+** |  |  |
| программы | деятельности цели и задачам,по |
| наставничества | которым она осуществляется |
| в ОУ | Оценка соответствия организации наставническойдеятельности | **+** |  |  |
|  | принципам, заложенным в |
|  | программе |
|  | Соответствие наставнической |  | **+** |  |
|  | деятельности современным |
|  | подходам и технологиям |
|  | Наличие комфортного | **+** |  |  |
|  | психологического климата в |
|  | организации |
|  | Логичность деятельности | **+** |  |  |
|  | наставника, понимание имситуации |
|  | наставляемого и правильность |
|  | выбора основного направления |
|  | взаимодействия |
| Определение | Степень удовлетворенностивсех |  | **+** |  |
| эффективности | участников наставнической |
| участников | деятельности |
| наставничес койдеятельност и ворганизации |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **+** |  |
| Изменения | Активность изаинтересованность в | **+** |  |  |
| в личности | участии в мероприятиях, |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | связанных |  |  |  |
| наставляемого | с наставническойдеятельностью |
| (ых) | Степень применения |  | **+** |  |
|  | наставляемым(и) знаний,умений и |
|  | опыта в профессиональных |
|  | (учебных, жизненных)ситуациях, |
|  | полученных от наставника,активная |
|  | гражданская позиция |

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

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень

* 1. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024учебный год.

Направленность персонализированных программ:

* + - приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником

Причины не завершения персонализированных программ:

* увольнение (переезд из города по семейным обстоятельствам)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + Повысилось качество проведения уроков
	+ Активное включение молодого педагога в проектную, организационно- методическую, творческую деятельность

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + 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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством: Анкетирования, собеседования, посещение уроков

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + В течение года велась работа наставников, молодые педагоги получили профессиональную и методическую помощь в работе с обучающимися
	+ Рост профессионализма про планирование и проведении уроков, внеурочных мероприятий молодого специалиста

Выводы по итогам мониторинга**:**

1. Подготовлены условия для работы программы наставничества, разработаны локальные акты и, соответствующие нормативные документы.
2. Определены наставники и наставляемые, сформированы наставнические пары, собрана необходимая информация об участниках проекта.
3. Активно ведется психологическое сопровождение участников программы «Наставничество» Управленческие решения:
4. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2024-2025 году с учетом результатов мониторинга.
5. Усовершенствовать методическое сопровождение педагогов по программе «Наставничество»
6. Реализовывать наставничество в форме «Ученик-ученик».

|  |  |
| --- | --- |
| 27.05.2024 г | Челышева Е.Н.- заместитель директора по УВР |