

Аналитическая справка
по результатам мониторинга эффективности реализации программы наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Бачкеевской начальной общеобразовательной школы

Сроки проведения мониторинга: 21.08.2023-26.08.2023гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Бачкеевской начальной общеобразовательной школе.

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 образовательной организации 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;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- приказа директора МБОУ Бачкеевской НОШ от 18.08.2023 года №65 «Об эффективности внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении».

Организация мониторинга

Исследование проводится с использованием разных форм и методов.
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 наставляемых и наставников, технология «развивающие беседы» 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 педагогов без категории; 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.

В мониторинге приняли участие 2 педагога: наставляемый и наставник.

Итог мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО представлены в таблицах 1, 2.

Таблица 1
Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО

Наличие локальных актов	наличие документа	% наличия документа
Раздел «Наставничество на официальном сайте образовательной организации»	да	100%
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации	да	100%,
Программа наставничества	да	100%

образовательной организации		
Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп в образовательной организации	да	100%
Приказ о внедрении и/или реализации ЦМН в образовательной организации	да	100%
Приказ(ы) о назначении куратора(ов) внедрения и/или реализации ЦМН в образовательной организации	да	100%
План мероприятий (дорожная карта) внедрения и/или реализации ЦМН педагогических работников и обучающихся образовательной организации	да	100%

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО соответствует высокому уровню (100%). На официальном сайте имеется раздел «Целевая модель наставничества», где публикуются основные документы.

Таблица 2

Кадровый педагогический ресурс в ОО для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	количество	%
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет)	0	0
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0	0
Количество педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника	1	33%
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	1	66%
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам)	1	100%
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	1	100%
Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества	0	0

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в образовательной организации определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: педагог, не имеющий квалификационной категории и опытный педагог, включенных в программу наставничества. В соответствии с приказом директора школы организована наставническая пара, утверждается и реализуется персонализированная программа наставничества.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в ОО оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга образовательной организации, который осуществлялся по двум направлениям.

Во-первых, 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». В ОО нет детей, которые могли бы выступать в роли наставников, поэтому коллектив принял решение - отказаться от формы «ученик – ученик».

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.

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, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставника, демократический стиль взаимодействия.

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, дефицит педагогов (стажистов), отсутствие времени на наставляемых вследствие большой загруженности.

Основные возможности программы, по мнению участников: развитие профессионализма наставляемого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов.

В рамках мониторинга в данном направлении образовательная организация анализировала **эффективность программы наставничества** по уровням: оптимальный, допустимый, недопустимый. Показателями эффективности являлись: уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества, степень изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность). Также проводилась оценка программ наставничества на соответствие наставнической деятельности целям, задачам, принципам программы; на наличие комфортного психологического климата в образовательной организации.

Результаты сводного анализа эффективности программ наставничества в образовательной организации по уровням, представлены в таблице 3.

Таблица 3

Анализ уровня эффективности программ наставничества

Уровни эффективности	ОУ
Оптимальный	1 (100%)
Допустимый	0
Недопустимый	0

Вывод: оптимальному уровню эффективности программ наставничества в ОО соответствует 1 программа – 100%, допустимый и недопустимый уровни – отсутствуют.

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированной программы по разным формам наставничества (Таблица 4).

Таблица 4

Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	ОО		
	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы
Учитель-учитель	1	1(100%)	0
Учитель-ученик	0	0	0
Ученик-ученик	0	0	0
Всего:	1	1(100%)	0

Вывод: в образовательной организации наблюдается положительная динамика по реализации персонализированной программы наставничества: по форме «учитель-учитель».

Во-вторых, оценивался мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамика образовательных результатов; рассматривались такие показатели как личностный и профессиональный рост участников программы. Изучение влияния программы наставничества на участников проходило посредством анкетирования и опроса участников программы наставничества, беседы с наставниками и наставляемыми (индивидуальные беседы, круглые столы), непосредственного включенного наблюдения за педагогической деятельностью наставляемого педагога, посещения уроков и внеурочных мероприятий, изучения рабочей документации. Использовались и такие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия, технология «развивающие беседы», метод оценки уровня развития мета навыков, фиксация уровня улучшения образовательных результатов.

Результаты представленного внутреннего мониторинга образовательной организации показывают положительную динамику: у участника программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций; отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа. Куратор и наставник образовательной организации по завершению программы отмечают повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении наставляемого 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 психоэмоционального состояния. Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе образовательной организации, 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.

Аналитическая справка по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательной организации содержит ряд управленческих решений, которые заключались 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.

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.

Выводы по результатам мониторинга

По итогам мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательной организации отмечены положительные моменты. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программы наставничества образовательной организации 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.

3. В образовательной организации реализуется одна форма педагогического наставничества «учитель-учитель».

4. Показателем успешного внедрения/или реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированных программ наставничества. Общее количество завершенных программ в ОО – 100%.

5. Анализ эффективности программы наставничества в соответствии с показателями показал, что уровень эффективности соответствует оптимальному (100%) – допустимый и недопустимый уровни отсутствуют.

6. Удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, соответствует 100%. Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательной организации проявляется в повышении профессионального мастерства педагога, участвующего в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности.

Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга

Куратору образовательной организации оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

Направление	Рекомендации
Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества	1. Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации: – размесить информацию о реализации ЦМН, программ наставничества; – разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики по реализации системы наставничества, методические

	<p>разработки</p> <p>2. Разработать или отредактировать нормативно-правовое и информационно-методическое обеспечение по реализации ЦМН, программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ о внедрении ЦМН в образовательной организации - положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации - приказ(ы) о назначении куратора(ов) внедрения и реализации ЦМН в образовательной организации - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп (при наличии молодых педагогов) в образовательной организации
Кадровый (педагогический) ресурс	<p>Усилить состояние кадрового (педагогического) ресурса в образовательной организации для эффективной реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличить количество педагогов-наставников в ОО
Механизмы мотивации участников программ наставничества	<p>Разработать механизмы стимулирования участников программы наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - утвердить локальным (и) актом (ми) процедуру материального стимулирования педагогов-наставников; - применять формы нематериального стимулирования наставников и наставляемых
Формы наставничества	<p>1. Расширить практику разнообразных форм наставничества:</p> <p>Учитель – ученик</p> <p>Ученик – ученик</p> <p>Работодатель - учитель</p> <p>Работодатель - ученик</p> <p>2. Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества</p> <p>Развивать сетевые формы наставничества и партнерские взаимоотношения с организациями высшего и среднего и образования</p>
Эффективность реализации целевой модели наставничества образовательной организации	<p>Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества; - степени изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность и др. показатели); - Рассмотреть возможность включения предприятий (организаций) поселения в программы наставничества в роли наставников, возможность совместной организации и реализации образовательных и культурных проектов; - Включать в проекты наставничества обучающихся детей с ОВЗ и «одаренных» детей (при наличии таких групп детей в 2023 году);

	<ul style="list-style-type: none"> - Рассмотреть возможность участия педагогов-наставников в стажерских площадках по наставничеству; - Рассмотреть возможность обучения педагогов в КПК по вопросам наставничества; - Рассмотреть возможность реализации модели наставничества «учитель-ученик» в 2023 году.
--	---

Справку составила директор школы



Тугбаева В.Н.