

**Информационная справка**  
**по результатам мониторинга эффективности реализации программ**  
**наставничества педагогических работников МБОУ «Дебёсская СОШ имени Л.В.**  
**Рыкова»**

**Сроки проведения мониторинга:** 07.10.2024-18.10.2024 гг.

**Цель мониторинга:** получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова и количестве педагогов и обучающихся, вовлеченных в наставническую деятельность.

**Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:**

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08.04.2022 г. №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,

- Письмо Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 17 сентября 2024 года № 01/01-34эд/6708

- Приказ Управления образования и архивов Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Дебёсский район Удмуртской Республики» от 30.09.2024 г. №231 «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся» за 2024 год»

- Приказ МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова от 11.10.2024 № 365 «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся».

**Материалы мониторинговых исследований**

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова использовались «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от 28.12.2021г. 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 образовательных организациях;
- эффективность реализации целевой модели наставничества.

**Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями**

Нормативно-правового обеспечения по реализации программы наставничества в МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова представлено следующими документами: приказ «Об утверждении положения о наставничестве педагогических работников», приказ «Об утверждении целевой модели наставничества «Учитель-учитель/педагог-педагог», приказы «О назначении наставников», приказ «О заполнении отчетных форм «Мониторинг Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся». Отсутствует

Положение системе наставничества обучающихся в образовательной организации». Проводится работа по стимулированию процесса наставничества. Функционирует Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Дебёсская СОШ имени Л.В. Рыкова» на основании п.2.4.1 осуществляются выплаты наставникам по итогам работы за полугодие. Отсутствует локальный акт о нематериальном стимулировании.

В организации занимается Целевой моделью наставничества заместитель директора по УВР, который курирует вопросы наставничества педагогических работников. По наставничеству обучающихся куратор отсутствует.

Общее количество педагогических работников в организации 88. Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации 79. Из них молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации 9. Из них участвуют в программах наставничества 9. Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого 3 человека. Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составляет 100%. Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составляет 13,6%. Общее количество педагогов, участвовавших в утвержденных программах наставничества 12. Прошел курсовую подготовку куратор по внедрению Целевой модели наставничества. Педагогов, вошедших в программу наставничества в роли стажера нет. Молодые специалисты, участвующие в программах наставничества в роли наставника отсутствуют.

В МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова школьные методические объединения не функционируют.

В школе утверждена одна программа наставничества по форме «Учитель-учитель/педагог-педагог». Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества 8. Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог – педагог 8. Других программ наставничества в МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова не реализуется. Сотрудничества с другими образовательными организациями, предприятиями по наставничеству на сегодняшний день не осуществляется. В школе организуются наставнические пары и группы, утверждаются и реализуются персонализированные 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, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

Слабыми сторонами программы наставничества являются: загруженность педагогов-наставников, не проработаны механизмы мотивации отдельных участников программы, отсутствие времени на наставляемых вследствие обучения их в ВУЗе.

Основные возможности программы, по мнению участников: развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, сокращение срока адаптации молодых специалистов, рост профессионального мастерства наставника, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого.

В МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества: по форме «учитель-учитель». Результаты представленного мониторинга показывают положительную динамику: у 100 % участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций; у 82-90 % наставляемых отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией; у 86-91 % участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Куратор и наставники по завершению программы отмечают повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении большинства наставляемых в деятельность образовательной организации, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности. Результаты анкетирования наставляемых свидетельствуют о удовлетворенности собственной работой и улучшении у большинства из них психоэмоционального состояния. Не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества. Наблюдается положительная динамика удовлетворенности наставников (90%) и наставляемых (100%). 4 программы завершены к концу 2023-2024 года.

Всего обучающихся в МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова - 1096. Из них в возрасте от 10 до 19 лет – 825, в возрасте от 15 до 19 лет - 217. Вошедшие в программы наставничества в роли наставника отсутствуют. Наставничество обучающихся не осуществляется.

Выводы:

Необходимо разработать локальные акты по реализации целевой модели наставничества обучающихся.

Практику наставничества педагогов можно считать эффективной. Необходимо разработать и усовершенствовать механизм стимулирования педагогов-наставников. Провести организацию обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне школы. Внедрить новые модели и формы наставничества. Помочь в обеспечении методической поддержки педагогам-наставникам в прохождении курсовой подготовки. Подключить к реализации программы психологическую службу МБОУ ДСОШ имени Л.В. Рыкова. Рассмотреть возможность создания ШМО наставников.

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

Справку составил заместитель директора по УВР:



Перевозчикова Е.В.