

## **Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №85 за 2024 год**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №85 проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения 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»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики №255 от 16.02.2022 "Об организации работы по внедрению Региональной целевой системы наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской республики
- Положение о системе наставничества в МБОУ СОШ №85
- Программа наставничества МБОУ СОШ №85
- Положение о внутреннем мониторинге целевой модели наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №85 в 2024 году**

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

1. качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СОШ №85
2. соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. 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 1.

#### **Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	- Наставники- категорированные педагоги с сформированными профессиональными компетенциями. Желание овладеть	–Низкая активность участников Программы (нет желания более активно

	<p>профессиональными компетентностями молодыми педагогами.</p> <p>–Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>–У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи.</p> <p>– Наставляемые после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>– Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>– Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</p>	<p>участвовать в жизни ОО); -</p> <p>–Высокая перегрузка педагогов-наставников.</p> <p>–Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>–«Старение» педагогического корпуса ОО</p>
--	--	---

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

Форма	Возможности	Угрозы:
Учитель – учитель	<p>–Информационно-методическая поддержка ОО при реализации Целевой модели со стороны МАУ ИМЦ «Альтернатива» г.Ижевска; –Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>–Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>–Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>–Обучение молодых педагогов специалистами Школы наставничества в школе через разные формы работы</p>	<p>- Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей.</p> <p>– Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно, поиск ресурсов школы для оплаты работы наставников.</p> <p>- Сложности в личных взаимоотношениях</p>

Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатели эффективности	результат	
	2023г.	2024г.
Количество наставнических пар/групп	6	9
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников	3	3
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу	13%	19%

наставничества в роли наставляемого (%):отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемый		
Доля педагогов образовательной организации вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников образовательной организации	6%	18%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100%	100%
Доля детей в возрасте от 7 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего количества детей образовательной организации	13%	57%

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников.

Целью работы наставников является развитие профессиональных умений и навыков молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
2. изучение нормативно-правовой документации;
3. помощь в ведении документации педагога дополнительного образования;
4. применение различных форм и методов в работе с детьми;
5. помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач;
6. содействие в использовании здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
7. механизм использования дидактического и наглядного материала;
8. изучение инновационных технологий;
9. общие вопросы организации работы с родителями.

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования (совместное составление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования детей и КТП с последующим контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению);

- консультативная помощь в разработке занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре учебного занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберегающими технологиями);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- 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;

В рамках формы «учитель-учитель» работа с молодыми педагогами строилась больше в индивидуальном порядке по запланированному алгоритму. Все молодые специалисты отмечают, что работа с наставником позволяет чувствовать себя более уверенно. Методические рекомендации и практические советы помогают более качественно выстроить систему работы с классом. Работа в рамках сетевого наставничества пополняет копилку методических наработок. Удовлетворенность программой наставничества со стороны, как наставников, так и наставляемых в целом высокая. Программа наставничества помогает и в подготовке и участии педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и научно-практических семинаров.

В рамках формы «учитель, молодой специалист-ученик» удовлетворенность составила 90%. В работу были вовлечены 8 учащихся «группы риска.» В целом работа наставнических групп строилась на принципах равенства и уважения. Наставляемые достойно представляли себя на различных конкурсах в рамках движений. В оценке деятельности наставников они подчеркнули, что благодаря наставникам, не только узнали много полезного, но и получили навыки научной работы, тайм-менеджмента, развития навыков самостоятельной работы, коммуникаций. В свою очередь, наставники проявили желание взять на себя роль наставника и в следующие годы. Основным минус работы- это отсутствие в большинстве случаев возможности реальных встреч с наставниками в силу их загруженности на рабочем месте.

В рамках реализации работы с образовательными ресурсами все педагоги согласны с тем, что современному учителю эти навыки просто необходимы. Владение технологиями позволяет не только разнообразить процесс преподавания предмета, но и облегчить работу учителя возможностью использования готовых заданий и систем их проверки. С точки зрения ведения программы наставничества, обе стороны в целом удовлетворены взаимодействием, готовы к дальнейшему сотрудничеству при условии отсутствия лишней отчетности. Практически все участники видят эффективность работы в индивидуальных встречах в случае возникновения проблем и периодически проводимых семинарах, которые знакомят с правилами работы с образовательным контентом. Актуальным вопросом наставничества остается и в регистрации классов в РДМ, подготовке их к мероприятиям. Здесь также работа может строиться как в групповом формате, так и в рамках индивидуальных консультаций.

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых** Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий. Приведены средние показатели (опрошено 13 человек) Средний балл наставляемых

1	Оцените результативность программы по устранению Ваших дефицитов	10
2	Насколько комфортно было участие в программе?	10
3	Оцените полезность программы	10
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	10
5	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических умений	10
6	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших дефицитов	10
7	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с коллегами/одноклассниками, друзьями, родителями за время участия в программе	10

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества составил 100%

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников** Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий Приведены средние показатели

1	Оцените результативность программы по устранению дефицитов наставляемого	10
2	Насколько комфортно было участие в программе?	10
3	Насколько работа с наставляемым помогла выявить дефициты?	10
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	10
5	Оцените качество мероприятий, направленных на усовершенствование Ваших практических знаний	10
6	Насколько изменилось Ваше отношение к собственному развитию, обучению за время участия в программе?	10
7	Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений	10
8	Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	10

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества составил 100%

Выводы по итогам мониторинга: Программа наставничества МБОУ СОШ №85 является оптимально рабочей, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика результатов из числа наставляемых, компетентностный и профессиональный рост участников программы.

В дальнейшем работа будет продолжена в направлении прохождения КПК по вопросам наставничества

Директор МБОУ СОШ №85

О.С.Максимова

Исполнитель  
Заместитель директора по УМР  
Кочурова Н.Ф.