

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №85 за 2023 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»;
- письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- письма МО и Н УР № 01/01-34эд/7866 от 27.09.2023г. «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»»
- 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 2023 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- педагоги высшей категории с сформированными профессиональными компетенциями. Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами. -Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые	-Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - -Высокая перегрузка педагогов-наставников. -Дефицит педагогов,

	<p>готовы продолжить работу в Программе;</p> <ul style="list-style-type: none"> –Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; –У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; –У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<p>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	<ul style="list-style-type: none"> : –Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны управления образования г.Ижевска; –Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; –Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; –Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; –Обучение молодых педагогов специалистами Школы наставничества в гимназии через разные формы работы 	<ul style="list-style-type: none"> - Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно, поиск ресурсов школы для оплаты работы наставников.

Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатели эффективности	результат	
	планируемый	достигнутый
Количество наставнических пар/групп	6	6

Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников	3	3
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 программу наставничества в роли наставляемый	13%	13%
Доля педагогов образовательной организации вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников образовательной организации	6%	6%
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%	13%

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 технологических карт 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 разработок. 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 семинарах.

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. Основной 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. Открытым остается вопрос материального поощрения педагогов-наставников.

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых

Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий. Приведены средние показатели (опрошено 40 человек) Средний балл наставляемых

- | | |
|---|---|
| 1.1.Насколько комфортно было общение с наставником? | 7 |
| 1.2.Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 7 |
| 1.3.Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 6 |
| 1.4.Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 8 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 8 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 6 |
| 1.7.Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 7 |
| 1.8.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 6 |
| 1.9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 7 |
| 1.10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 8 |

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников

Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий. Приведены средние показатели (опрошено 40 человек) Средний балл наставляемых

- | | |
|---|---|
| 1.1.Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 7 |
| 1.2.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 6 |
| 1.3.Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 6 |
| 1.4.Насколько полезными/интересными были личные встречи? | 8 |
| 1.5.Насколько удалось спланировать работу? | 6 |
| 1.6.Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 6 |
| 1.7.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 6 |
| 1.8.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 8 |
| 1.9.Насколько понравилась работа наставником? | 8 |
| 1.10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 7 |

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.

Справку составил: Куратор – Кочурова Н.Ф. 