

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024 году в МКОУ «Архангельская ООШ»

Мониторинг реализации программы наставничества проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКОУ «Архангельская ООШ».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МКОУ «Архангельская ООШ»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МКОУ «Архангельская ООШ»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МКОУ «Архангельская ООШ»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МКОУ «Архангельская ООШ»;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МКОУ «Архангельская ООШ».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МКОУ «Архангельская ООШ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «Учитель-ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

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.

1.1. 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<ol style="list-style-type: none">1. Методическое наставление малого педагога;2. контроль работы молодого специалиста;3. Психолого-методическая поддержка молодого педагога;4. Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч	<ol style="list-style-type: none">1. Сложность организации2. Низкий уровень мотивации МП.3. Увеличение нагрузки наставника.

Учитель-ученик	<ol style="list-style-type: none"> У участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия. 	1. Увеличение нагрузки наставника.
----------------	---	------------------------------------

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

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	<ol style="list-style-type: none"> Решение проблемы «кадрового голода» Взращивание профессионального резерва. 	<ol style="list-style-type: none"> Документальный перегруз; Непринятие модели наставничества
Учитель -ученик	<ol style="list-style-type: none"> разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества 	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2022 – 15.05.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период_01.09.2023 – 30.05.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – 	14	14

<i>молодых специалистов в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества (14 баллов) – Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	3	1	2
Учитель-ученик	2	1	1
Ученик-ученик	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- фасилитация переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику
- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры
- обучение наставников по тьюторскому сопровождению педагогических работников

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары реализовали персонифицированные программы. По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:
- Наставляемые демонстрируют полученные знания на практике, заинтересованы в дальнейшей работе, чувствуют себя успешными и компетентными
- Все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений.

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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ, анкетирования и самоанализа.

№	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
	82%	93%	73%	68%

сам оанали 3	64%	78%	73%	64%
--------------------	-----	-----	-----	-----

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Метапредметные навыки обучающихся повысились
 - Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями

Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик» на постоянной основе, так как это стимулирует молодых педагогов и обучающихся к дальнейшей работе.

Зам. директора по УВР



Васильева Е.Н.