

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 г. В МБОУ «Ляльшурская СОШ»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ» проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций.
- Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 No P-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»
- Приказа МБОУ «Ляльшурская СОШ» от 10.11.2022 № 239 –О.

Цель мониторинга: получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Ляльшурская СОШ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «Ученик-ученик».

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Ляльшурская СОШ» с 10.11.2022 г.

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 анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методическое наставление опытного 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 организации 2. Низкий уровень мотивации молодого педагога. 3. Увеличение нагрузки наставника.
Ученик-ученик	<ol style="list-style-type: none"> 1.Повышение успеваемости в школе. 2.Психоэмоциональная поддержка наставляемого. 3. Снижение количества жалоб родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Низкий уровень мотивации наставляемого. 2. Увеличение нагрузки на наставников

1.

2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены втаблице2.

Таблица2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение проблемы «кадрового голода» 2. Возращение профессионального резерва. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Документальный перегруз; 2.Непринятие модели наставничества;
Ученик-ученик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение проблемы низкой мотивации обучающихся 2. Рост качественного показателя образовательных результатов 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Непринятие модели наставничества 2.Непринятие друг друга в паре.

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 10.11.22 – 30.05.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 10.11.22 – 30.05.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
«Учитель-учитель»		
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 6 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 – молодых специалистов в школе 	1	1
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%	50%
«Ученик-ученик»		
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 		9 (13%)
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 		6 (46%)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, 	100%	100%

удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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		1	
	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 участия наставников наставнической деятельности организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности организации		1	
Изменения личности наставляемых	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с		1	

ого	наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества–Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставнической	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель– учитель	2	2	0
Ученик-ученик	7	7	0

Направленность персонализированных программ (Учитель-учитель):

- **Расширение методического потенциала молодого педагога;**
- **Применение современных технологий в профессиональной деятельности.**

Направленность персонализированных программ (Ученик-ученик):

- **Повышение мотивации обучающихся к обучению.**
- **Повышение качества обучения в ОО.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары «Учитель-учитель». «ученик-ученик» реализовали персонифицированные программы.

Этап2.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.

Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как это стимулирует молодого педагога к дальнейшей работе.
2. Применять практику наставничества по форме «Ученик-ученик» на постоянной основе, так как это мотивирует обучающихся на образовательную деятельность, способствует росту качества образовательных результатов, активной жизненной позиции.

Справку составил:

заместитель директора по УВР Фролова О.Ф.

Дата **30.05.2023**