

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МОУ «Увинская школа №1»

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ «Увинская школа №1» 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»;

- Положение о системе наставничества в МОУ «Увинская школа №1»;

- Программа наставничества МОУ «Увинская школа №1».

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 Программа наставничества реализуется в МОУ «Увинская школа №1» с сентября 2022 года.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОУ «Увинская школа №1»

- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализуемой программы наставничества. В рамках 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 наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Форма ученик-ученик		
Ученик – ученик	- Самоорганизация обучающихся в учёбе, выборе цели и способах их достижения. - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;	- Нет системы обучения наставников из числа обучающихся. - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором.
Форма учитель - учитель		
Учитель - учитель	- Наставник-педагог высшей категории сформированными профессиональными компетенциями. - Низкая активность участника Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Желание овладеть профессиональными компетенциями молодым педагогам. - Участник Программы видит свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы появилось желание	- Низкая активность участника Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Высокая перегрузка педагога наставника. - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. - «Старение» педагогического корпуса ОО.

	<p>более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <ul style="list-style-type: none"> - У участника Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: исследования - Наставляемый 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 наставника; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества 	
--	--	--

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

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Форма ученик – ученик		
Ученик – ученик	<p>Повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прилежание в выполнении ученических обязанностей. - Профессиональное самоопределение наставников. - Получение опыта наставнической деятельности. 	<p>У наставляемых может быть отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества</p>
Форма учитель - учитель		
Учитель-учитель	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны управления образования п. Ува; - 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 	<p>Угрозы:</p> <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 гимназии для оплаты работы наставников.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МОУ «Увинская школа №1» 2022-2023 года (период с сентября 2022 по октябрь 2023 года при реализации программы наставничества из числа педагогических работников, при реализации программы наставничества из числа обучающихся).

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4. Таблица 3.

**Анализ эффективности внедрения программы наставничества
в МОУ «Увинская школа №1» за период сентябрь 2022 по октябрь 2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	10 (0,01%)	6(0,006%)
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	10 (0,01%)	10 (0,01%)
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 7 человек 1,6% 7 человек 1,6% наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	3 (0,8%)	3 (0,8%)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	80%

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 организации	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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МОУ «Увинская школа №1» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентностный и профессиональный рост участников программы.

12.10.2023 года

Заместитель директора по УВР: ТМ Поздеева Т. М

Заместитель директора по УВР: ЕП Е.Н. Пестова