

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №64» г. Ижевска

Мониторинг реализации программы наставничества в 2023 году 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»;
- Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №64» от 20.04.2022 №120-ОД
- Положенье о наставничестве Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №64» от 20.04.2022 №120-ОД

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:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в 2022/2023 учебном году с 01.09.2022 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ №64»
- 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	Высокий методический потенциал команды наставников. Успешный опыт работы с молодыми педагогами в изучении современных технологий и методик преподавания.	Большая загруженность педагогов. Недостаточность материальных ресурсов для мотивирования опытных педагогов в участии в программе наставничества. Завышенная самооценка своих профессиональных качеств молодых специалистов и нежелание идти на сотрудничество с наставником.

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	Возможность диссеминации педагогического опыта по организации системы наставничества. Создание дополнительной площадки на базе школы для работы специалистов – наставников в образовательных учреждениях города. Повышение имиджа школы	Стабильность педагогического состава школы и в силу этого невостребованность института наставничества

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в 2022/2023 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ №64» за период 2023 год

Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. Количественные показатели реализации программы наставничества:

№	Наименование показателя	2023 г.	
		план	факт
1	Доля учителей- молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в качестве наставляемого	30 %	100%
2	Доля учителей - опытных педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставника	30 %	30%
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества	65 %	100%
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества	65 %	90%

Показатели эффективности реализации 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	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	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	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	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 наставляемыми 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 – на оптимальном уровне

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;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- улучшение психологического климата в школе внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Выводы по итогам мониторинга:

- плавный «вход» молодого учителя, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

Справку составила:

_____ / Романова И.М.