

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №70»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №70» 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 МБОУ «СОШ №70»
- Программа наставничества МБОУ «СОШ №70»

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 МБОУ «СОШ №70» с сентября 2021 года В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ №70»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
Форма ученик-ученик		
Ученик - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - Самоорганизация обучающихся в учёбе, выборе цели и способах их достижения. - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, 	<ul style="list-style-type: none"> - Нет системы обучения наставников из числа обучающихся. - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором.
Форма учитель - учитель		
Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Наставники- педагоги высшей категории сформированными профессиональными компетенциями. Желание овладеть компетентностями молодыми педагогами. -Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - 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: 	<ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; - Высокая перегрузка педагогов- наставников. -Дефицит педагогов,

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

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма учитель - учитель	
<p>Возможности:</p> <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 	<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.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2021-май 2022

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <p>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</p>	0,33%	0,33%

<p>Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <p>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</p>	<p>6 человек 100%</p>	<p>6 человек 100%</p>
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <p>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <p>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

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 цели и задачам, по которым она осуществляется	*		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		*	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	*		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	*		

	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	*		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия	*		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника	*		

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

Эффективность программы наставничества - 13 баллов, допустимый уровень.

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

Таблица 5.

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x x 100)
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	нет	нет		
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	25	25	0	
Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	100%	100%		
Количество выпускников школы, планирующих поступление в вузы города	6	6	0	
Количество	Нет данных			

выпускников среднего образования, планирующих трудоустройство региональных предприятиях	уровня общего на				
---	--------------------------------	--	--	--	--

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ №70» на удовлетворительном уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

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:

- определен допустимый уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ «СОШ №70» 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.

Справку составил Никитина Е.Ю., заместитель директора по УВР

