

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ «Уйвайская НОШ»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «УНОШ» проведен на основании следующих документов:

- Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «УНОШ»
- Плана мероприятий «Дорожная карта» по реализации положения по наставничеству.

Программа наставничества по модели «Учитель - учитель».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации 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 реализовалась в МБОУ «УНОШ» с января по октябрь 2024 года. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «УНОШ».
- 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	Наставник – опытный педагог. Наставляемый – начинающий учитель начальных классов. Не имеет опыта работы учителем и классным руководителем. – Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые	Высокая перегрузка педагогов-наставников. Маленький коллектив педагогов.

	<p>Готовы продолжить работу в Программе;</p> <ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: открытые уроки, исследования, проекты – Наставляемый после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества 	Нехватка времени
--	---	------------------

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	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны управления образования с. Дебесы. – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно, поиск Ресурсов школы для реализации Программы наставничества.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «УНОШ» на 2024 год (период с января 2024 по октябрь 2024 года) при реализации программы наставничества из числа педагогических работников. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «УНОШ» за период январь 2024-октябрь 2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Общее количество педагогов, которые занимают новую должность в ОО т.е. стаж работы не превышает 5 лет	1	1
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	100%	100%
Общее количество педагогов, участвующих в Утвержденной программе наставничества	2	2
Количество педагогов, вошедших в программу	0	0
Наставничества в роли стажера на базе стажерской площадки		

Количество педагогов, обучившихся на КПК по Вопросам наставничества	0	0
Количество методических(школьных) объединений наставников	0	0
Общее количество педагогов образовательной организации	5	5
Количество педагогов, участвующих в программе Наставничества в роли наставника	1	1
Количество молодых специалистов, участвующих в Программах наставничества в роли наставника	1	1
Доля педагогов, участвующих в программе Наставничества в роли наставника	100%	100%
Для педагогов ,которые занимают новую должность в ОО т.е. стаж работы не превышает 5 лет, участвующих в программе наставничества в роли наставляемого	100%	100%

Таблица4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере,2балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности	*		
	Цели и задачи, по которым она осуществляется	*		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходами технологиям	*		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	*		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации Наставляемого и Правильность выбора основного направления взаимодействия		*	
Определение эффективности участников наставнической	удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			

деятельности в организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		*	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность В участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	*		
	Степень применения наставляемыми полученных от Наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	*		

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

Эффективность программы наставничества–14 баллов, допустимый уровень.

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 «УНОШ» на допустимом уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Этап2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

-мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

-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 высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;

-выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ «УНОШ» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему был достигнут компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Справку составила:

и.о. директора школы:

Д.Л.Шулепова