

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества «Учитель-учитель»
в 2023 -2024 г. в МКОУ Железнодорожной ООШ**

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ.

Задачи мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МКОУ Железнодорожной ООШ.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества в МКОУ Железнодорожной ООШ.
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МКОУ Железнодорожной ООШ реализовалась целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализовывалась в МКОУ Железнодорожной ООШ с 1 сентября 2023 года 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.

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	ускорение процесса профессионального роста молодого педагога -создание условий для реализации программы наставничества	- высокая нагрузка педагогов-наставников -снижение мотивации участников к реализации программы наставничества

	<p>участники программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 3 лет</p> <p>развитие профессиональных перспектив педагогов – наставников</p> <p>обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников</p>	
--	--	--

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	<ul style="list-style-type: none"> -повышение квалификации наставников -система мотивации и поощрения наставников -обобщение педагогического опыта 	<ul style="list-style-type: none"> низкая денежная мотивация и поощрение наставников возможность изменения кадрового состава

Этап 2. 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.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2023 по май 2024г. Изучение влияния программы на участников проходило посредством прохождения участниками программы анкетирования до входа в программу и по итогам участия в программе

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества для наставляемого за и период с сентября 2023 по май 2024

Опросный лист для второго этапа мониторинга программы наставничества (по завершении работы)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

программе наставничества?											
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе? **Совместное планирование и организация работы наставника и наставляемого**

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	+	
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	+	
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?	+	
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	+	
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	+	
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	+	
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		+

25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	+	
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		+

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

90–110 баллов – высокий уровень;

60–89 баллов – средний уровень;

30–59 баллов – низкий уровень;

0–29 баллов – недопустимый уровень.

Таблица 4. Анализ эффективности внедрения программы наставничества для наставника за и период с сентября 2023 по май 2024

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? *Создать комфортную среду для совместной работы с детьми и родителями.*

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить?

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

	Да	Нет
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	+	

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	+	
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?	+	
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	+	
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	+	
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		+

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

85–100 баллов – высокий уровень;

60–84 балла – средний уровень;

30–59 баллов – низкий уровень;

0–29 баллов – недопустимый уровень.

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- желание молодого специалиста работать в рамках программы наставничества;
- снижение уровня тревожности;
- адекватный уровень самооценки деятельности.
- адаптация молодого педагога прошла успешно;
- установление между молодым педагогом и учениками взаимных доверительных и уважительных отношений;
- развитие профессиональных компетенций;

Результатами правильной организации наставничества в системе «учитель – учитель» является:

- включенность молодого педагога в профессиональную, а также организационную деятельность всей образовательной организации;
- профессиональная стабильность и уверенность в своих силах у молодого специалиста;
- повышение уровня психологической и профессиональной удовлетворенности всего коллектива.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

эффективность внедрения программы наставничества считаем удовлетворительной. Благодаря программе педагог-наставник – молодой специалист систематизируют и структурируются собственные знания, что способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. Молодой педагог целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.

Управленческие решения:

- выявлять и распространять эффективные практики наставничества в школе;
- вовлекать молодых педагогов к участию в конкурсах различного уровня;
- развивать систему поощрения педагогов-наставников.

Справку составил(а):

заместитель директора по УВР /Жукова С.И./

Директор /Дмитриева Т.А./

Дата 15.05.2024