

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МКОУ «Котегуртская НОШ»

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ «КНОШ» проведен на основании следующих документов:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «КНОШ»
- План 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 МКОУ «КНОШ» с февраля по октябрь 2023 года. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МКОУ «КНОШ»
- 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 учитель-учитель	
Учитель-учитель	Наставник- педагог со сформированными профессиональными Компетенциями. Наставляемый-педагог, у которого есть желание овладеть недостающими профессиональнымикомпетентностями. – 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: статьи, исследования. – Наставляемые 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 наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества 	–«Старение» педагогических кадров ОО.
--	--	---------------------------------------

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
	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 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 МКОУ «КНОШ» на 2023 год (период с апреля 2023 по октябрь 2023 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 МКОУ «КНОШ» за период февраль 2023-октябрь 2023 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 наставничества в роли стажера на базе стажерской	0	0

площадки		
Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	0	0
Количество методических (школьных) объединений наставников	0	0
Общее количество педагогов образовательной организации	4	4
Количество педагогов, участвующих в программе наставничества в роли наставника	1	1
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0	0
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%

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 задачи, по которым она осуществляется	*		
	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	Степень удовлетворенности всех участников наставнической		*	

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

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – 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 МКОУ «КНОШ» на допустимом уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

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.

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 МКОУ «КНОШ» 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:
Куратор – Шкляева О.Е.

Директор школы:



Е.В. Агафонова