

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Ж.А.Шельпякова
27.05.2024г

Информационно-аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации
целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 9»
г.Сарапула Удмуртской Республики в 2023 году

Информационно-аналитическая справка о результатах мониторинга реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в 2023 году

1. Введение

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ НОШ № 9 проведён 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»;
- Приказ Министерства Образования и науки УР от 16.02.2022г № 255 « Об организации работы по внедрению Региональной модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской республики
- Положение о Целевой модели наставничества в МБОУ НОШ №9 (размещено на официальном сайте школы).

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ НОШ №9. Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно - личностного участия в Программе.

Программа наставничества реализуется в МБОУ НОШ №9 с 01 марта 2022 года. В 2023 - 2024 учебном году была реализована Программа наставничества по формам «Учитель - учитель», «Ученик-ученик». В мае 2024г. был проведён мониторинг реализации ЦМН в школе.

Оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития.
- Соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели.
- Выполнение Дорожной карты.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён анализ реализуемой программы наставничества. Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества, проанализированы возможности и риски.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1. Основные мероприятия

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества в МБОУ НОШ №9 в течение 2023-2024 учебного года были проведены следующие мероприятия:

- 1) Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
- 2) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.
- 3) Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.
- 4) Регулярные встречи наставников и наставляемых.
- 5) Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.

Организация процесса ЦМН в 2023-2024 учебном году

Общее количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества	1 единая программа по всем формам наставничества
Список предприятий и организаций, с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	нет
Количество наставников образовательной организации за календарный год	4 (2 педагогов и 2 учащихся)
Количество наставляемых образовательной организации	4 (2 педагогов и 2 учащихся)
Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	4

2.2. Формы наставничества

В начале учебного года были определены в соответствии с имеющимися запросами и условиями основные формы работы: «Ученик-ученик», «Учитель-учитель».

Формы «Ученик-ученик».

Основные направления работы:

-помощь в освоении программы по предмету.

Потребность в наставничестве по улучшению результатов по конкретному учебному предмету была взята на контроль учителями – предметниками. Наставниками в таких парах выступали одноклассники, хорошо успевающие по данному предмету и имеющие авторитет у наставляемого.

Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 л	87
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	2
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	2,29

Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого

Показатель «Ученик-ученик»

Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	87
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей- инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	1
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2,29

Форма «Учитель-учитель»

Наставническая работа с молодыми специалистами в школе проводится не первый год.

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей и самореализации.

Задачи:

- Распространение опыта работы педагога-наставника в соответствии с ведущими компетенциями.
- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебно-воспитательного процесса.
- Углубление профессиональных знаний, навыков, умений молодого специалиста, необходимых для исполнения должностных обязанностей.
- Привитие интереса к педагогической деятельности, сокращение периода адаптации и закрепление молодых специалистов в образовательной организации.

Пары Наставник/Наставляемый формировались с учетом ведущих компетенций педагога-наставника, личных предпочтений. Была разработана единая форма плана работы (программы) педагога-наставника.

Всего было сформировано 2 пары Наставник/Наставляемый.

Включенность молодых специалистов в программы наставничества в роли Наставляемого

Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	1
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	1
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	14
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	1

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Общее количество педагогов образовательной организации	15
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	1
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	13,33
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0

2.3. Оценка удовлетворенности Программой наставничества.

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых по форме «Ученик-ученик»

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

	Вопрос	Средний балл
1	Оцените результативность программы по устранению Ваших дефицитов	10
2	Насколько комфортно было участие в программе	10
3	Оцените полезность программы	10
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	10

5	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических навыков, умений	10
6	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших дефицитов	10
7	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с одноклассниками, друзьями, родителями за время участия в программе?	10

Итого – уровень удовлетворенности – 100

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников по форме «Ученик-ученик»

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

	Вопрос	Средний балл
1	Оцените результативность программы по устранению дефицитов наставляемого	8
2	Насколько комфортно было участие в программе?	9
3	Насколько работа с наставляемым помогла выявить его дефициты?	9
4	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	9
5	Оцените достижение цели наставнической деятельности	9
6	Насколько изменилось Ваше отношение к собственному развитию, обучению за время участия в программе?	10
7	Оцените работу куратора	10
8	Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым.	8
9	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	9

Итого – уровень удовлетворенности – 90

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых по форме «Учитель-учитель»

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

	Вопрос	Средний балл
1	Эффективность программы наставничества	10
2	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	10
3	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	10
4	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары)	10
5	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	10
6	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	10
7	Качество программы профессиональной адаптации	10
8	Ощущение поддержки наставника	10
9	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	10

Итого – уровень удовлетворенности – 100

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников по форме «Учитель-учитель»

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

	Вопрос	Средний балл
--	--------	--------------

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

Итого - уровень удовлетворенности – 10

2.4. Итоги работы.

Промежуточные итоги внедрения ЦМН в школе были подведены на Педагогическом совете 27.05.2024г. Собраны отчеты о работе наставников (по форме «Учитель-учитель»). Заслушан куратор о результатах проделанной работы. Опираясь на результаты, будут внесены коррективы в Дорожную карту реализации ЦМН на следующий учебный год. На данный момент лучшим наставником среди педагогов названа Филатова О.В. учитель начальных классов.

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО

Наиболее удачным опытом является работа школы по форме наставничества «Учитель-учитель». В течение года молодые специалисты под руководством наставников добились значительных личных успехов (оформление документации, подготовка к урокам, проверка тетрадей, выступление на педсоветах).

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО

- Следует обратить внимание на развитие формы «Ученик-ученик». Необходимо активнее привлекать учащихся 4-х классов для помощи учащимся 2-3 классов школы. Для этого следует нацелить на данную работу классных руководителей и, возможно, советника по воспитанию.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО

- Не всегда достаточно эффективно была организована работа по форме «Ученик-ученик».

3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения

- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.

- Отсутствие централизованного финансирования проекта внедрения Целевой модели.

- Большое количество бумажной работы, связанной с проведением анкетирования, мониторингов, учетом, составлением программ, ведением дополнительной документации.

3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

1) Правильно определять образовательные и социальные дефициты обучающихся и разрабатывать программы на их устранение

2) Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых.

3) Примеры эффективных наставнических практик представить и обсудить на заседаниях Педагогического совета.

Куратор проекта, зам. директора по ВР:
Ларионова Л.В.