

**Аналитическая справка по итогам проведения мониторинга и оценки
эффективности программы наставничества МОУ ЦО "Открытие"
в 2022-2023 учебном году**

Работа по реализации мероприятий программы наставничества МОУ ЦО "Открытие" в 2022-2023 учебном году организована на основе документов учрежденческого уровня:

- Приказа № 476 от 30.08.2022г "О назначении наставников";
- Приказа № 511 от 31.08.2021 г "О внедрении целевой модели наставничества",
- Приказа № 475 от 31.08.2022г "О внесении изменений в целевую модель наставничества и дорожную карту реализации целевой модели наставничества в МОУ ЦО «Открытие»".

Целью внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в МОУ ЦО "Открытие" является получение регулярной достоверной информации о количестве вовлеченных наставников и наставляемых для определения степени эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Задачи мониторинга:

- обобщение и анализ информации об эффективности внедрения Целевой модели наставничества (далее по тексту – ЦМН);
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

Мониторинг проводился в октябре 2022 года.

Приказом № 475 от 31.08.2022 года в Программу целевой модели наставничества МОУ ЦО «Открытие» внесены изменения:

1. Продлен срок реализации Программы до 2025 года.
2. В п. 8.2 добавлена форма наставничества «Ученик-ученик».
3. Скорректированы сроки реализации этапов "Дорожной карты реализации целевой модели наставничества в МОУ ЦО «Открытие».

Реализуемые модели наставничества: Учитель-учитель, ученик-ученик.

В 2022-2023 году в программе принимают участие 6 наставляемых (из числа молодых педагогов) и 5 наставников (педагоги-стажисты).

Порядок проведения мониторинга в октябре 2022 года включал:

Первый этап.

После утверждения участников ЦМН проводился входной мониторинг исходного состояния вовлеченности учителей – молодых специалистов в программы наставничества в МОУ ЦО "Открытие" с целью выявления профессиональных дефицитов.

Четверо молодых педагогов продолжили участвовать в реализации программы, двое - были приняты в сентябре.

В анкетировании принимало участие 6 наставляемых. По результатам анкетирования выяснилось, что молодые специалисты:

- удовлетворены уровнем собственной профессиональной подготовки,
- четверо молодых педагогов, второй год принимающих участие в реализации программы наставничества отметили, что заметно ощутили повышение уровня подготовки, не испытывают трудностей в составлении рабочих программ, поурочного планирования, заполнении школьной документации, довольны общением с коллегами, администрацией образовательной организации,
- двое молодых педагогов испытывают затруднения при организации работы с родителями учащихся,
- у всех анкетиртуемых отсутствуют проблемы психологического характера при проведении уроков,

- трое специалистов готовы поделиться новыми приемами, находками с коллегами.

Наставники в ходе анкетирования отметили, что готовы оказать помощь наставляемым в адаптации в коллективе, знакомстве с должностными обязанностями, работе со школьной документацией.

На первом этапе педагогом-психологом МОУ ЦО "Открытие" Димовой О.В. было проведено тестирование молодых специалистов для выявления личностных качеств, необходимых в профессиональной деятельности.

Для проведения психологической диагностики и исследования индивидуальных свойств темперамента специалистов использовалась методика акцентуации характера и темперамента личности Шмишека и Леонгарда. Исследование показало, что у всех молодых специалистов есть черты, позволяющие быстро адаптироваться к новой для них ситуации, справляться со стрессом.

Для диагностики межличностных отношений использовался психологический тест Лири. Результаты тестирования показали, что все молодые специалисты достаточно дружелюбны, имеют все шансы сработаться с педагогами МОУ ЦО "Открытие".

Второй этап.

Трое наставников продолжили работу по реализации планов работы с наставляемыми, для двоих молодых учителей начальной школы такие планы были разработаны на начало учебного года учителями-стажистами, которые за ними были закреплены.

Были заполнены карты наставника и наставляемого, включающие:

- сведения о наставляемом и наставнике,
- определено содержание деятельности в работе с наставляемым педагогом,
- определены ожидаемые результаты по итогам работы с наставляемым педагогом.

Планы мероприятий педагогов-наставников по организации работы с наставляемыми включали мероприятия:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации педагогической деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности наставнической деятельности.

На основе анкетирования педагогов, участвующих в реализации программы наставничества в МОУ ЦО "Открытие" был составлен SWOT- анализ.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества МОУ ЦО "Открытие"

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Участникам нравится участие в программе и они готовы продолжить работу в ней. Участники программы видят	Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

	<p>свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные навыки.</p> <p>Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в преподаваемых классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p>	
Ученик – ученик	<p>У участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>Возросло количество наставляемых, желающих посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 15%.</p> <p>Наставляемые стали интересоваться новой информацией (прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</p>	<p>Участники программы не интересуются новой информацией.</p> <p>Участники программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования Администрации г.Комсомольска-	Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. Миграционный отток

	<p>на-Амуре.</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества</p>	<p>квалифицированных педагогов из региона.</p>
Ученик – ученик	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования Администрации г.Комсомольска-на-Амуре.</p>	<p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной МОУ ЦО "Открытие"</p>

По итогам проведения промежуточного мониторинга реализации программы наставничества в МОУ ЦО "Открытие" в октябре 2022 года были сделаны **выводы**:

1. Все молодые специалисты вовлечены в программу наставничества, реализуемую в МОУ ЦО "Открытие".

2. Наставляемым нравится участие в программе и они готовы продолжить работу в ней.

3. Четверо молодых педагогов, второй год принимающих участие в реализации программы наставничества отметили, что заметно ощутили повышение уровня подготовки, не испытывают трудностей в составлении рабочих программ, поурочного планирования, заполнении школьной документации, довольны общением с коллегами, администрацией образовательной организации

4. Двое молодых педагогов испытывают затруднения при организации работы с родителями учащихся.

5. Трое специалистов готовы поделиться новыми приемами, находками с коллегами

Рекомендации:

1. Заместителю директора по УВР осуществлять регулярный контроль по реализации планов работы наставников с наставляемыми педагогами.

2. Наставникам из числа педагогов-стажистов, закрепленных за наставляемыми, продолжить реализацию плана совместных действий для преодоления профессиональных дефицитов наставляемых.

3. Активно вовлекать молодых специалистов в реализацию целевой модели наставничества образовательной организации.

Заместитель директора по УВР



И.А. Волченко