

Утверждаю

М.В. Шкляев

приказ №110 от 31.08.2023г.



Информационно-аналитическая справка по результатам школьного мониторинга реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в 2022-2023 учебном году

Целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МКОУ Новоутчанская СОШ им.Н.И. Иванова реализуется на основании:

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»,
- Методических рекомендаций по внедрению 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,
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях,
- постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»,
- приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 г. №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»
- Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Алнашского района

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества, а именно:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы
- Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного,, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

1. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в МКОУ Новоутчанская СОШ им.Н.И. Иванова

В 2022 году принято Положение о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в нашей школе. На основании данного положения в 2022-2023 учебном году реализовались две модели наставничества «Учитель-учитель» и «Учитель-ученик».

Модель «Учитель-учитель»

В целях научно - методического сопровождения молодого педагога в период адаптации и профессионального становления, привития молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепления его в образовательной организации году в школе была организована работа по наставничеству.

Работа с молодым специалистом осуществлялась не только силами администрации школы, но в большей степени учителем – наставником И.И. Печниковой.

В 2022-2023 учебном году в школе был принят план работы по наставничеству Учитель-учитель.. Работа велась по следующим направлениям: изучение нормативно-правовой документации документация, помощь в организации воспитательного процесса; методическое сопровождение, посещение уроков и мероприятий.

Индивидуальная работа наставника с молодыми специалистами включали в себя следующие вопросы обучения:

- разработка рабочих программ по предмету;
- разработка поурочных планов;
- планирование общешкольной работы;
- использование молодым специалистом на уроке различных методов, методических приемов, форм и средств, активизирующих познавательную деятельность учащихся;
- посещение уроков.

Для адаптации молодого учителя в коллективе, выработки своей системы преподавания, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности педагогами-наставниками были организованы консультации по работе со школьной документацией, разработка рабочих программ и КИМов, организация деятельности учащихся на уроке, формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе и др.

Наставником оказана методическая помощь *при составлении календарно – тематического планирования*, поурочного планирования, проводились индивидуальные консультации по ходу урока, осуществлялся совместный анализ по итогам контрольных работ, были даны рекомендации по корректировке действий учителя в изучении той или иной темы.

С целью углубления профессиональных знаний и умений был организован цикл теоретических занятий по темам: использование современных педагогических технологий, дифференцированный подход в организации учебной деятельности, целеполагание в деятельности учителя, типология уроков, формы организации познавательной деятельности обучающихся, рефлексивно-оценочная деятельность, возрастные особенности школьников.

А также проведен цикл практических занятий по следующим темам:

1. Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися.
2. Дозировка домашнего задания.
3. Домашнее задание – как, сколько, когда.
4. Самоанализ урока.

С целью знакомства с педагогическим «почерком» молодого специалиста, с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи было *организовано посещение уроков*. Молодому специалисту были предложены методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока; современный урок и его организация; современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе; коммуникативная и интерактивная направленность урока, активные методы обучения и т.д. Анализу подвергались и школьные мероприятия, организованные Конниковой Е.Я.: День знаний, День учителя, Осенний бал, Новогодняя елка, Последний звонок. Наставляемая выступила на педсовете с темой «Быть классным – это классно», на котором дала практические ситуационные педагогические задания, раскрыла позитивную роль классного руководителя в становлении классного коллектива.

Анализ процесса адаптации молодого специалиста показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающего учителя к педагогической деятельности. Конникова Е.Я.

успешно проходит период профессиональной адаптации, налаживает устойчивый контакт с учащимися и учителями, применяет информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися. Стиль отношений учителя с обучающимися доброжелательный и внимательный.

Но были выявлены следующие проблемы. Формы работ учащихся – однообразные, не активизирующие познавательную деятельность. Молодой учительнице следует продумывать индивидуальную и групповую формы работы учащихся на уроке.

В течение учебного года было организовано посещение молодым учителем уроков коллег, практических семинаров, мероприятий, в т.ч. районного уровня.

В целом, задачи, поставленные перед наставником на 2022-2023 учебный год, выполнены. Задачи наставляемым на следующий учебный год:

- 1.Повышать Конниковой Е.Я.свой профессиональный уровень через участие в семинарах, вебинарах, самообразование.
2. Посещать уроки опытных учителей с целью овладения методикой преподавания предмета.
3. Использовать различные формы и методы обучения, привлекать учащихся к постановке цели и задач на уроке, формировать у учащихся умения самостоятельно добывать необходимую информацию, работать в парах, группах.
4. На занятиях использовать разнообразные виды деятельности, развивать умения выявлять закономерности, выделять главное.
3. Помочь Конниковой Е.Я. в создании в школе Совета старшеклассников и ШМО классных руководителей.

Модель «Учитель-ученик»

В 2022-2023 учебном году в школе реализовался план работы по модели «Учитель-ученик» с обучающимся 7 класса Черновым М. Его наставником был его классный руководитель Печников Н.В.

Главная проблема заключалась в том, что в переходный подростковый период Максим по причине своей болезни (ОВЗ-инвалид) ощутил дискомфорт в своем классном коллективе, стала падать успеваемость, мотивация к учебе.

Классный руководитель совместно с учителями провел большую работу, были вовлечены родители Максима.

В течение года проведены тренинги совместно с классом «Активизация познавательной деятельности», «Тайны хорошей памяти», «Развиваем память и внимание», «Моё эго в моих интересах» и другие. Данные занятия научили детей приемам по запоминанию определений, правил, текстов. Была организована работа по вовлечению во внеклассные мероприятия Максима, не просто как слушателя, а как помощника классного руководителя. Это повысило самооценку Максима, авторитет в коллективе. На классном часе «Мои увлечения» он выступил о своих домашних животных, рассказал как ухаживает за ними. До этого года Максим не посещал вечерние мероприятия в школе, в этом году он был и на новогоднем мероприятии и на Классном вечере для девочек «Хороший праздник», на который все мальчики принесли сладкие выпечки. На Конференция для отцов «Мы – мужики» вместе с папой они продемонстрировали презентацию о семейных увлечениях.

Над отметить, что учебная мотивация Максима повысилась, как он сам признается, и отмечают учителя.

Выводы: Отметить с позитивной стороны работу наставника Печникова Н.В. с наставляемым Черновым М.

Над чем работать: родителям даны рекомендации по контролю за психологическим состоянием Максима.

2. Заключение

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализуемой программы наставничества. Результаты анализа:

2.1 Сильные стороны реализации программ наставничества

Участники Программы модели «Учитель-ученик» отметили рост успеваемости Чернова М. и улучшение психологического климата в 7 классе наставляемого. Как отметили родители, Максим с удовольствием стал ходить в школу, даже посещать вечерние внешкольные мероприятия. То есть повысилась самооценка Максима и мотивация к учебе.

Модель «Учитель-учитель». Наставляемый молодой педагог отметил желание овладеть профессиональными компетентностями; видит свой профессиональный рост в нашей школе, чувствует поддержку коллег. У наставляемого значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно при общении с детьми, родителями, коллегами по работе; сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (планы, электронный журнал, рабочие программы, КТП).

2.2. Слабые стороны системы наставничества

Участники модели «Учитель –ученик» отметили, что план слишком объемный при большой загруженности учителя (классного руководителя).

В результате работы по модели Учитель-Учитель столкнулись с такими проблемами, как отсутствие навыков самоанализа у наставляемого, сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации, т.к. прежде она не имела опыта работы в образовательной организации. Также перегруженность наставника и дефицит желающих быть наставниками.

2.3. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической Деятельности цели и задачам, по Которым она осуществляется	Проявляется в полной мере 2 балла	Проявляется частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
	Оценка соответствия организации наставнической Деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	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 наставнической деятельности	Удовлетворенность наставников		+	
	Удовлетворенность наставляемых	+		

участников деятельности в организации				
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		+	
Итого		13 баллов		

15-18 баллов - оптимальный уровень;

9-14 баллов - допустимый уровень;

0-8 баллов - недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества - 13 баллов, допустимый уровень.

Вывод по итогам мониторинга: качество программы наставничества, эффективность и полезность программы на хорошем уровне, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели и современным подходам и технологиям.

Также проведена оценка влияния программы наставничества на его участников.

В рамках этого мониторинга оценивались мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило в два этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе. До входа в программу по модели «Учитель-учитель» наставляемый определил уровень эффективности на 67,5%, по модели «Учитель-ученик» на 48%. Скорее всего такой низкий показатель - это результат нового для ученика вида взаимодействия с учителем, обычная настороженность при столкновении с непонятным. В процессе реализации программы произошло тесное сотрудничество наставляемых со своими наставниками. В итоге анкетирование после завершения программы показало, что удовлетворенность наставляемых по модели «Учитель-учитель» 97,5 %, по модели «Учитель-ученик» 100%. Также проведено анкетирование самих наставников, которые подошли к своей работе более критично и оценили удовлетворенность по модели «Учитель-учитель» 86,7 %, по модели «Учитель-ученик» 88%.

По итогам мониторинга «Оценка влияния программы наставничества на его участников» можно сделать следующие выводы:

1. Определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;
2. Выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

3. Выводы:

Программа наставничества в МКОУ Новоутчанская СОШ им.Н.И. Иванова является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему были достигнуты компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Анкета наставляемого (до реализации программы наставничества)

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

2 Если да, то где? _____

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

Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Анкета наставляемого (после реализации программы наставничества)

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

эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько комфортно было при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Полезность программы в профессиональной и должностной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

адаптации										
Насколько полезны организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
- Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
- Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
- После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

Анкета для выявления уровня удовлетворенности наставляемого программой наставничества (форма «учитель-ученик»)

ФИО _____

Название программы _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

1.	Оцените результативность программы по устранению Ваших дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Насколько комфортно было участие в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Оцените полезность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените организационную сторону, проведенных мероприятий по программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Оцените качество мероприятий, направленных на развитие Ваших практических навыков, умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Оцените эффективность программы, направленных на устранение Ваших дефицитов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько изменились Ваши взаимоотношения с одноклассниками, друзьями, родителями за время участия в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации

Подсчет удовлетворенности: 1. Подсчитать сумму всех баллов в анкете; 2. Сумму всех баллов умножить на сто и разделить на 70.

Анкета для выявления уровня удовлетворенности наставника программой наставничества (форма «учитель – ученик»)

ФИО _____

Название программы _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

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

10. Выразите свое отношение к полезности наставнической деятельности в образовательной организации
