

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 68»
426076 УР, г. Ижевск, ул. Пушкинская, 177 тел./факс 78-26-42

**Информационная справка об уровне удовлетворенности наставляемых и наставников
(по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программ наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 68»)**

Сроки проведения мониторинга: 10.04.2023 по 25.05.2023г.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в школе оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга образовательных организаций, который осуществлялся по двум направлениям.

Во-первых, оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательных организаций и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

Школа использует разные формы наставничества

Формы наставничества, применяемые в школе

	МБОУ «СОШ № 68»
Учитель–учитель	2 пары
Учитель–ученик	1 пара
Ученик–ученик	1 пара

Вывод: из представленных данных видно, что в школе реализуется форма наставничества «учитель-учитель», а также имеет место формам «учитель-ученик» и «ученик-ученик»

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведен SWOT-анализ по результатам анкетирования участников программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

К **сильным сторонам программы наставничества** можно отнести такие показатели, как: сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

Как правило, **слабым сторонам программы наставничества** соответствуют: загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит педагогов (стажистов), отсутствие времени на наставляемых.

Основные **возможности программы**, по мнению участников: развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов.

Также выделены **угрозы реализации программы наставничества**: молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), незаинтересованность молодого

педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, смена кадрового состава в образовательных организациях (текучесть кадров, увольнение молодых педагогов), рост конкуренции между образовательными организациями за высококвалифицированные педагогические кадры, отсутствие систематической методической поддержки наставников, загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для мотивации наставников, профессиональное выгорание, отсутствие бюджетных курсов для наставников, низкая заработная плата молодых специалистов.

В рамках мониторинга в данном направлении анализировали **эффективность программы наставничества** по уровням: оптимальный, допустимый, недопустимый. Показателями эффективности являлись: доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества, степень изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность). Также проводилась оценка программ наставничества на соответствие наставнической деятельности целям, задачам, принципам программы; на наличие комфортного психологического климата в образовательных организациях.

Вывод: в результате сводного анализа эффективности программы наставничества существует оптимальный уровень эффективности.

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированных программ по разным формам наставничества. Персонализированные программы наставничества реализуются в школе: «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик». Причинами невыполнения персонализированных программ были названы следующие факты:

– программа по форме «учитель-учитель» – переезд, увольнение педагога, уход в декретный отпуск молодого педагога,;

Уровень удовлетворенности персонализированных программах наставничества – 90%.

Результатом реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в школе является внедрение персонализированных программ наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в школе проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.

Заместитель директора по УВР



Кузнецова Н.А.