# Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества МОУ «СОШ № 4 им. И.Ю. Бережного с. Правокумского»

Мониторинг реализации программы наставничества проведен 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 Ставропольского края от 03.03.2022 №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

 Приказ по МОУ «СОШ № 4 им. И.Ю. Бережного с.Правокумского» от 05.04.2023 №85 « О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется с 01.01.2022. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* + качество программы наставничества;
	+ соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
	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** |
| Учитель – учитель | 100% доля участников, которым понравилось участие в программеи которые готовы продолжить работу в программе.Участники программы видят свое | Высокая перегрузка педагогов- наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | профессиональное развитие в данной образовательной организациив течение следующего года. Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшениеповедения в подшефных классах. | системном уровне. |

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** |
| Учитель – учитель | Размещение материалов по наставничеству на сайте гимназии. Курирование программ наставничества опытными заместителями.Наличие курсов внутрифирменного обучения, открытость педагогов для посещения уроков | Смена кадрового состава |

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества во втором полугодии 2023 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе
 | 100% | 98% |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой

в школе | 85% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие

в программе, реализуемой в школе | 100% | 80% |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** |
| **Проявляется в полной мере,****2 балла** | **Частично проявляется, 1 балл** | **Не проявляется, 0 баллов** |
| Оценка | Соответствие | + |  |  |
| программы | наставнической |  |
| наставничества | деятельности цели |  |
| в организации | и задачам, по которым |  |
|  | она осуществляется |  |
|  | 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 | Степень |  | + |  |
| эффективности | удовлетворенности всех |  |
| участников | участников |  |
| наставнической | наставнической |  |
| деятельности | деятельности |  |
| в организации |  |  |
| Уровень | + |  |  |
|  | удовлетворенности |  |
|  | партнеров |  |
|  | от взаимодействия |  |
|  | в наставнической |  |
|  | деятельности |  |
| Изменения | Активность |  | + |  |
| в личности | и заинтересованность |  |
| наставляемого | 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 |  |

* + - 15–18 баллов – оптимальный уровень;
		- 9–14 баллов – допустимый уровень;
		- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень).

* 1. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям
	2. Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

# Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр** | **Показатель до реализации программы (x)** | **Показатель после реализации программы (y)** |
| 1. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | 0 | 2 |
| 2. Количество уроков и мероприятий, проведенных молодым специалистом на активном уровне | 2 | 10 |

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам

и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

1. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:
	* количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами, увеличилось до 2.
	* число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов- наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло до 2.
	* Повысилось качество проведения уроков на 8.

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
	+ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
	+ 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:

* + уровень сформированности навыков вырос;
	+ уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
	+ понимание собственного профессионального будущего выросло;
	+ уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
	+ удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
	+ психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

# Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – достаточно высокая, достигнутый результат соответствует планируемому по всем показателям.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Заместитель директора по УВР С.Н.Десненко

29.05.2023г.