

**Аналитическая справка  
по итогам мониторинга реализации программы наставничества  
в МБОУ «СОШ №63» г. Грозного в 2022 -23 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества проведен на основании следующих документов:

- распоряжения 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»;
- письма Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказа «Об организации работы по внедрению и реализации ЦМН в МБОУ «СОШ №63» г. Грозного №138/2/01-35 от 27.08.2022г.;
- приказа «О назначении учителей-наставников» №160/01-35 от 01.09.2022г.

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 в МБОУ «СОШ №63» г. Грозного с 2021г. с этой целью разработаны:

- 1) Положение о целевой модели наставничества
- 2) Программа наставничества
- 3) Дорожная карта реализации системы наставничества

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель - учитель	100% доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующего года. Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.	Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне.

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель - учитель	Размещение материалов по наставничеству на сайте школы. Курирование программ наставничества опытными заместителями. Наличие курсов внутрифирменного обучения, открытость педагогов для посещения уроков	Смена кадрового состава
Учитель-учитель	Системы мотивации и поощрения наставников	Нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества во втором полугодии 2022 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	100%	100%
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 программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели 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 эффективности и участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
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		+	

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

### **Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень)**

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям 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	8

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.
2. 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 превышает планируемый по всем

показателям.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно: внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Заместитель директора по НМР

Кушпарова Х.А.