# Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ «Зоринская СОШ» в 2023-2024 учебном году

Мониторинг реализации программы наставничества проведен на основании следующих документов:

* Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-Р с изменениями на 20.08.2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
* Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* Приказ Комитета образования и науки Курской области от 18.03.2022г. №1-358

«О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Курской области»;

* Приказа Управления образования Администрации Обоянского района от 21.03.2022г. №91/1 «О внедрении (целевой модели) системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Обоянского района;
* Приказов по школе от 28.03.2022г. № 172 «О внедрении (целевой модели)

Системы наставничества; от 05.09.2023г. №418 «О закреплении пар «наставник-наставляемый» на 2023-2024 учебный год.

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 01.09.2023г. 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.

# Таблица1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма**  **наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель– учитель | 100% доля участников, которым понравилось участие в программе  и 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 организации  в течение следующего года. Участники программы (50%)отметили рост успеваемости и улучшение  поведения 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 школы. Курирование программ наставничества опытными заместителями.  Наличие курсов внутреннего обучения, открытость педагогов для посещения уроков | Смена кадрового состава |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в течение 2023-2024 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица3. Анализ эффективности реализации 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% | 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 | 100% | 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% |

**Таблица4. 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 – 13баллов (допустимый уровень).

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

# Таблица5. 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.

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 превышает планируемый 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 Н.А. Бухтиярова 29.05.2024г.