

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
С УГЛУБЛЁННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ ИМЕНИ
ПРАПОРЩИКА А.А.ГОРОДИЛОВА"
ГОРОДА МОЖГИ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества
МБОУ «СОШ № 3» за второе полугодие 2022-2023 учебного года**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 3» 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 МБОУ «СОШ №3» от 01.09.2022 № 128/1 «Об организации наставничества в 2022-2023 учебном году»;
- приказ МБОУ «СОШ №3» от 09.10.2023 года № 148 «О мониторинге реализации Целевой программы наставничества».

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

Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ № 3» с 01.09.2022 года.

В рамках мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ № 3»;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<p>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в школе в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (50%) по явилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p>	<p>Значительна доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>

	Участники программы (40%) отметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
--	--	--

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
Ученик – ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности учеников, родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся
Учитель – учитель	Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества во втором полугодии 2022-2023 учебного года

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 3» за период с 01.01.2023 года по 31.05.2023 года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): · отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	15%	15%

Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): · отношение количества обучающихся школы в возрасте	3%	0,05%
--	----	-------

от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся		
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	86%	88%
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	85%	93%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляет ся в полной ме- ре, 2 балла	Частично проявляет ся, 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	+		

	хологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности 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 настав ляемыми полученных от наставника знаний, ум е ний и опыта в профессиональных (учеб ных, жизненных) ситуациях, активная гражданская пози ция		+	
--	---	--	---	--

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов (допустимый

уровень). Также в рамках мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам 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 школе.
3. Удовлетворенность профессией у педагогов выросла.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Показатель наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Участие в программе	Значительная доля участников (59%), которым понравилась участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (40%) видят свое профессиональное развитие в школе и готовы осуществлять свою работу. У участников программы (30%) по плану в течение года были реализованы образовательные проекты, статьи, выступления.	Значительная доля участников (40%), которым не понравилась участие в программе, поэтому они не готовы продолжать работу в ней. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы. Высокая нагрузка на учителей, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе - удовлетворительная.
3. В результате внедрения программы наставничества улучшились социального и профессионального благополучия в школе.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество.

01.11.2023

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР



Бакишева О.П.