

Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2022 -2023года в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

1. 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»;

2. Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

3. Приказ МБОУ «Гимназия № 5» № 98 ОД от 31.11.2021 «О внедрении целевой модели наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного

Задачи мониторинга:

- Получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного;
- Определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного;
- Оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного;
- Спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного;
- Разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного;

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. В МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества. Программа наставничества реализуется в МБОУ «Гимназия № 5» г. Грозного с 30.11.2021 года

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель - учитель	1.Методическое наставление педагога; малого 2.Контроль работы молодого специалиста; 3.Психолого-методическая поддержка молодого педагога; 4.Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч	1. Сложность организации 2. Низкий уровень мотивации МП. 3. Увеличение нагрузки наставника

1.2. 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	1. Решение проблемы «кадрового голода» 2. Возращение профессионального резерва	1. Загрузка бумажной работой

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2022 – 15.05.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2022 – 15.05.2023

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	Хорошо	Удовлетворительно

наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
--	--	--

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 ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			0
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

15 - 18 баллов – оптимальный уровень;

9 - 14 баллов – допустимый уровень;

0 - 8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – **Допустимый уровень**

По итогам 1 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:

- наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентны

3. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования

4. Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений.

5. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

В рамках 2 этапа мониторинга оценивались:

- Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- **анкетирования**
- **самоанализа**

№ п/п	Мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность	Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	Динамика образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
Анкетирование	82%	93%	73%	68%
Самоанализ	64%	78%	73%	64%

По итогам 2 этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- метапредметные навыки обучающихся повысились
- динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями

Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как это стимулирует молодого педагога к дальнейшему развитию профессиональных компетенций.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение программы «Наставничество»

Дата составления справки: **24.05.2023**

Заместитель директора по НМР

Салтукиев М. Б.