

**МБОУ Кизнерская средняя школа № 2
имени генерал-полковника Капашина В.П.**

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023 -2024 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П. проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 января 2023 года № 032 «О принятии мер по итогам мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».
- Приказ № 54-6/01-05 от 01.09.2023 «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П.»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества.
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников.
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П. реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель-учитель» (Педагог «стажист» – молодой педагог).

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ Кизнерская средняя школа № 2 имени генерал-полковника Капашина В.П. с 01.09.2022 г. 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» (Педагог «стажист – молодой педагог»)	- Возможность видеть свое профессиональное развитие в ОО. - Своевременный и непрерывный анализ реализации программы наставничества. - Наличие системы мероприятий направленных на повышение профессиональных компетенций молодого педагога.	- Неправильное позиционирование роли наставника. - Некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы. - Высокая загруженность педагогов, не своевременное выполнение плана мероприятий.

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» (Педагог «стажист – молодой педагог»)	-Взаимодействие педагогов по обмену опытом. - Своевременная методическая поддержка педагогов. - Возможность создавать и реализовывать новые практики по наставничеству. -Внедрение инновационной деятельности в образовательный процесс.	- Низкая активность педагогов. - Не эффективная система мониторинга. - Отсутствие единого подхода по реализации программы. - Кадровая перестановка.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 24.04.2023
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 24.04.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0%	0%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	0%	0%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к</i>	25%	25%

общему числу учителей – молодых специалистов в школе		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	86%

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 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 – 16 баллов – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 по 24.04.2024 года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам</i> (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель (Педагог «стажист – молодой педагог»)	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Причины не завершения персонализированных программ:

- На данный момент персонализированные программы не реализуются, но поставленные задачи в полной мере достигнуты.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- У педагогов успешно выстроена командная работа.
- Реализованы мероприятия по повышению профессиональных компетенций педагогов.
- Методическая работа требует доработки и коррекции.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования и самоанализа.

	мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
анкетирование	80%	74%	70%
самоанализ	65%	78%	68%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогов к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- По результатам мониторинга была замечена положительная динамика

профессионального роста педагогов.

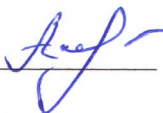
- Необходимость в совершенствовании методической работы.

Управленческие решения:

- Продолжить работу по наставничеству на 2024-2025 уч.год.
- Подключить психологическое сопровождение всех участников программы наставничества.
- Совершенствовать методическую работу через разработку модели профессионального развития молодых педагогов.

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР



Алексеева М.Ю.

Дата: 25.04.2024г.