



Департамент образования Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91» г. Грозного
(МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного)

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент
Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат
Соблжа-Г1алин «Йуккъера йукъардешаран школа № 6»
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «ЙЙШ № 91»)

Аналитическая справка

от « 28 » 05.2024.г.

**по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в 2023 -2024 учебного года в МБОУ «СОШ № 91»г. Грозного .**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г.Грозного проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и 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 «Средняя школа № 91» от 31.08.2022 № 140 «О внедрении программы наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного ;

- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного ;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ № 91» г. Грозного с 30.08.2022 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 малого педагога; 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Решение проблемы «кадрового голода» 2. Возращение профессионального резерва. | <ol style="list-style-type: none"> 3. Документальный перегруз; 4. Непринятие модели наставничества; |

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 |
| <p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>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</i> | 100% | 100% |
| <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> | 100% | 100% |

| | | |
|---|---------------|--------------------------|
| <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе | хорошо | Удовлетворительно |
|---|---------------|--------------------------|

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 | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | 2 | | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | | | 0 |

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|--|
| организации | | | | |
| Изменения в 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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

| Форма наставничества | На начало периода согласно приказам (количество) | Завершенные программы (количество) | Незавершенные программы (количество) |
|----------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| Учитель – учитель | 12 | 15 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

- **Расширение методического потенциала молодого педагога;**
- **Применение современных технологий в профессиональной деятельности.**

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:

-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.

п 5.2. 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;

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:

| № | 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 | 68% | 91% | 70% | 66% |
| самоанализ | 60% | 68% | 70% | 64% |

По итогам второго 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 дальнейшей работе.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение программы «Наставничество»

Справку составила: заместитель директора по НМР Дудаева А.В.

