

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 68»  
426076 УР, г. Ижевск, ул. Пушкинская, 177 тел./факс 78-26-42**

**Аналитическая справка  
по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программ  
наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ № 68»**

**Сроки проведения мониторинга:** 10.04.2023 по 25.05.2023г.

**Цель мониторинга:** получение достоверной информации о степени эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 68» и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

**Задачи мониторинга:**

– определить основания для обобщения и анализа полученной информации об эффективности реализации целевой модели наставничества ;

– оценить и спрогнозировать тенденции развития процесса реализации муниципальной модели наставничества в МБОУ «СОШ № 68» посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

**Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:**

– Распоряжение Минпросвещения России 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 России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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»;

– «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (муниципальной модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», утвержденные Минпросвещением РФ № АЗ-1128/08, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года;

– Приказ УО от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в Муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

**Участники мониторинга:** педагогические работники школы, обучающиеся, участвующие в Программе наставничества.

**Организация мониторинга**

На данном этапе эффективность реализации программы наставничества оценивается куратором – Кузнецовой Н.А., отвечающей за реализацию программы наставничества в МБОУ «СОШ № 68».

**Методы проведения мониторинга:** опрос участников программы наставничества, анкетирование, беседа с наставниками и наставляемыми, наблюдение за педагогической деятельностью наставляемых, посещение уроков и внеурочных мероприятий, SWOT-анализ, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия молодых

педагогов и наставников, технология «развивающие беседы» и другие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников.

### **Результаты мониторинговых исследований**

Степень эффективности реализации программ наставничества оценивалась по следующим критериям:

- состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения;
- наличие кадрового (педагогического) ресурса: количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет; педагогов (стажистов), готовых стать наставниками;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества;
- результаты реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в образовательных организациях;
- эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.

В мониторинге приняли участие педагоги и обучающиеся – участники программы школы № 68.

### **Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями**

1. Создана и утверждена рабочая группа по внедрению и реализации целевой модели наставничества в составе:
  - 1) Кузнецова Наталия Алексеевна - заместитель директора по УВР;
  - 2) Глухих Елена Александровна - заместитель директора по УВР;
  - 3) Колпакова Ирина Дамировна - заместитель директора по УВР;
  - 4) Цыркина Наталья Аркадьевна - заместитель директора по ВР;
  - 5) Данилова Наталья Анатольевна – педагог-психолог.
2. Разработано и принято Положение о системе наставничества.
3. Утверждена и согласована Дорожная карта внедрения системы наставничества.
4. Разработана и утверждена Программа наставничества МБОУ «СОШ № 68».
5. Педагогические работники школы на педагогических советах школы (Протокол № 15 от 22.03.22, Протокол № 1 от 31.08.2022) проинформированы о системе наставничества в школе.
6. Сформирована база наставников и наставляемых.
7. Создан раздел Наставничество на официальном сайте образовательной организации.
8. Приняты приказы о внедрении и реализации Муниципальной модели наставничества в образовательной организации, о закреплении наставнических пар/групп в образовательной организации) о назначении куратора

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 68» соответствует высокому уровню.

Кадровый педагогический ресурс для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	МБОУ «СОШ № 68»
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет)	7
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2

Количество педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника	3
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	3
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам)	3
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	3
Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества	0

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в школе определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества. В соответствии с приказами школы организуются наставнические пары и группы, утверждаются и реализуются персонализированные программы наставничества.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в школе оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга образовательных организаций, который осуществлялся по двум направлениям.

**Во-первых**, оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательных организаций и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

Школа использует разные формы наставничества

Формы наставничества, применяемые в школе

	МБОУ «СОШ № 68»
Учитель–учитель	2 пары
Учитель–ученик	1 пара
Ученик–ученик	1 пара

Вывод: из представленных данных видно, что в школе реализуется форма наставничества «учитель-учитель», а также имеет место формам «учитель-ученик» и «ученик-ученик»

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведен SWOT-анализ по результатам анкетирования участников программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

К **сильным сторонам программы наставничества** можно отнести такие показатели, как: сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

Как правило, **слабым сторонам программы наставничества** соответствуют: загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит педагогов (стажистов), отсутствие времени на наставляемых.

Основные **возможности программы**, по мнению участников: развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов.

Также выделены **угрозы реализации программы наставничества**: молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), незаинтересованность молодого педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, смена кадрового состава в образовательных организациях (текучесть кадров, увольнение молодых педагогов), рост конкуренции между образовательными организациями за высококвалифицированные педагогические кадры, отсутствие систематической методической поддержки наставников, загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для мотивации наставников, профессиональное выгорание, отсутствие бюджетных курсов для наставников, низкая заработная плата молодых специалистов.

В рамках мониторинга в данном направлении анализировали **эффективность программы наставничества** по уровням: оптимальный, допустимый, недопустимый. Показателями эффективности являлись: доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества, степень изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность). Также проводилась оценка программ наставничества на соответствие наставнической деятельности целям, задачам, принципам программы; на наличие комфортного психологического климата в образовательных организациях.

Вывод: в результате сводного анализа эффективности программы наставничества существует оптимальный уровень эффективности.

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированных программ по разным формам наставничества. Персонализированные программы наставничества реализуются в школе: «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик-ученик». Причинами невыполнения персонализированных программ были названы следующие факты:

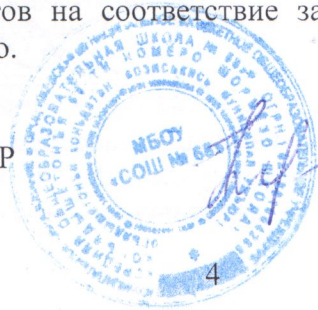
– программа по форме «учитель-учитель» – переезд, увольнение педагога, уход в декретный отпуск молодого педагога,;

**Уровень удовлетворенности** персонализированных программах наставничества – 90%.

Результатом реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в школе является внедрение персонализированных программ наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в школе проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.

Заместитель директора по УВР



Кузнецова Н.А.