

**Аналитическая справка  
по результатам мониторинга эффективности реализации программы наставничества в  
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Камская основная общеобразовательная школа»  
в 2022-2023 учебном году**

**Сроки проведения мониторинга: 16.05.2023 – 30.06.2023 г.**

**Цель мониторинга:** получение достоверной информации о степени эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «КООШ».

**Задачи мониторинга:**

оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «КООШ»;  
проанализировать результаты реализации программы наставничества в МБОУ «КООШ»;

разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «КООШ» на следующий год.

**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»;

Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

«Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой 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 МОиН УР № 255 от 16 февраля 2022 «Положение о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций»;

Приказ МОиН УР № 581 от 08 апреля 2022 г. «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР»;

Приказ директора МБОУ «КООШ» от 15.05.2023г. №30/1 «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества».

**Мониторинг реализации программы наставничества состоит из двух этапов:**

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «КООШ»;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

## Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

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.

Программа наставничества реализуется в МБОУ «КООШ» сентября 2022г.

Срок реализации программы наставничества - 1 год.

Режим работы: очный и дистанционный (смешанный).

Форма наставничества – «педагог- педагог».

Вид наставничества - индивидуальная работа.

Мероприятия программы:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных дефицитов.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
4. Посещение курсов повышения квалификации.
5. Выступление на педагогических советах и методических совещаниях.
6. Работа по теме самообразования.
7. Участие наставляемого в конкурсах педагогического мастерства и на семинарах.
8. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

1. успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
2. повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
3. совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
4. использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий.

Формы и методы организации работы:

1. беседы;
2. собеседования;
3. открытые уроки;
4. тематические педсоветы и методические совещания;
5. семинары;
6. посещение и взаимопосещение уроков;
7. анкетирование и диагностики;
8. участие в различных очных и дистанционных конкурсах.

- 1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы проведен анализ реализуемой программы наставничества. В рамках 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

Сильные стороны	Слабые стороны
1. успешное закрепление наставнической пары «наставник – наставляемый»;	1. дефицит педагогов, которые готовы стать наставниками
2. повышение профессионального	

потенциала молодого педагога; 3. улучшение качества образовательного процесса; 4. ускорение процесса профессионального роста молодого педагога.	
---	--

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Возможности	Угрозы
1. система мотивации и поощрения наставляемого; 2. выявление и устранение профессиональных дефицитов наставляемого; 3. оказание помощи наставляемому в ведении школьной документации; 4. повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса; 5. использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий; 6. совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; 7. положительная динамика образовательных результатов; 8. успешная адаптации молодого педагога в образовательном учреждении	1. сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Эффективность программы наставничества

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):	50%	50%

<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества педагогов–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</li> </ul>		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставника участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>	100%	70%

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

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	
Итого	14 баллов			

15 – 18 баллов – оптимальный уровень;

9 – 14 баллов – допустимый уровень;

0 – 8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества находится на допустимом уровне.

1.4. В ходе мониторинга была проанализирована персонализированная программа наставничества. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированной программы наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
«Педагог – педагог»	1	1	0

Направленность персонализированной программы - перенос приобретенного опыта из теоретической части в практическую.

Причины не завершения персонализированных программ отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие **выводы**:

1. наставляемый педагог частично демонстрирует полученные знания на практике;
2. наставляемый педагог заинтересован в дальнейшей работе в образовательном учреждении;
3. наставляемый педагог чувствует себя в работе более уверенно.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

1. мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников;
2. динамика образовательных результатов.

В ходе мониторинга были проанализированы количественные и качественные результаты реализации персонализированной программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблице 6:

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Общая успеваемость	100%	1			
	Менее 100%				
Качество успеваемости за четверть, год	40-100% (оптимальное)	2			
	36-39% (допустимое)				
	Менее 36%				
Общая успеваемость на ОГЭ	100%	1			
	Менее 100%				
Качество успеваемости на ОГЭ	40-100% (оптимальное)	2			
	36-39% (допустимое)				
	Менее 36%				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Шк.	Мун.	Рег.	Фед.
Количество участников	5 и более				
	2-4	2			
	0-1				
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более				
	20-49%	1			
	1-19%				
<b>Внеурочная деятельность</b>					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				

Количество участников	5 и более				
	1-4	1			
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более				
	20-49%	1			
	1-19%				
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2-х мероприятий в год в заочном формате	1	2		
Участие в профессиональных и творческих конкурсах	1 и более мероприятий в год в очном и заочном формате	1	2	3	
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1-2	1			
	3-5				
	6 и более				
Итого	21 балл (27%) – низкий уровень				

#### Общие выводы по итогам мониторинга:

1. доля реализованных мероприятий программы составляет 100%;
2. выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности реализации программы наставничества, составляет менее 80%;
3. степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью составляет 70%.
4. прослеживается — положительная динамика профессионального роста наставляемого.
5. требуется усовершенствование методической службы в учреждении с целью 100% достижения результатов.

#### Управленческое решение:

1. продолжить работу с наставляемым в следующем учебном году с целью выполнения не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности реализации программы наставничества.

Справку составил куратор по наставничеству:



Котлякова Е.А.