

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества в
МБОУ «Первомайская СОШ»**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Первомайская СОШ» проведен 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»;
- Положение о системе наставничества МБОУ «Первомайская СОШ»;
- Программа наставничества МБОУ «Первомайская СОШ».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества. Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов: эффективности внедрения программы наставничества и результативность реализации программы наставничества.

Для оценки эффективности программы¹ были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

**Анализ эффективности внедрения программы наставничества
в МБОУ «Первомайская СОШ» за период сентябрь 2022 - май 2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества	1 человек 100%	1 человек 100%

¹ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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. [Электронный ресурс]:// Судебные и нормативные акты РФ. – Москва. –Режим доступа URL: <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/6/> (дата обращения: 10.05.2023).

<p>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</p>		
<p>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.</p>	100%	100%
<p>Форма наставничества</p>	<p>Сильные стороны</p>	<p>Слабые стороны</p>
<p>Учитель - учитель</p>	<p>- Наставники - педагоги первой категории с сформированными профессиональными компетенциями.</p>	<p>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОУ);</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами. - Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе. - Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет. - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО. - У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. - Эффективная система мотивации участников Программы. - Достаточность и понятность обучения наставников. - Высокие достижения педагогов ОО, 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка педагогов-наставников. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. - «Старение» педагогического состава ОУ.
--	---	---

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагог – наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Для оценки результативности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной 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 взаимодействия наставнической деятельности от В	+		
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 – 18 баллов, оптимальный уровень.

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и результативность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «Первомайская СОШ» на хорошем уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям;

- определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ «Первомайская СОШ» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Справку составил:

Зам. директора по УВР  Гордеева С. В.