

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 С. ПРАВОБЕРЕЖНОЕ ГРОЗНЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБОУ «СОШ №1 с. Правобережное»)**

**Муниципални бюджетни юкьарадешаран учреждени
«СОБЛЖА-ГІАЛИН МУНИЦИПАЛЬНИ КІОШТАН
ПРАВОБЕРЕЖНИ ЮЪРТАН ЮККЪЕРА ЮКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА №1»
(МБЮУ «Правобережни юьртан ЮЮШ №1»)**

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества
в МБОУ «СОШ №1 с.Правобережное»**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №1 с.Правобережное» 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»;
- Приказ Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 г. №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;
- Письмо ГБУ ДПО «ИРО ЧР» от 26.05.2023 г. №1079,
- План мероприятий (Дорожная карта) по проведению Года педагога и наставника и Дорожной карты целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №1 с.Правобережное»;
- Приказ «О проведении мониторинга реализации Плана мероприятий (Дорожная карта) по проведению Года педагога и наставника» от 27.05.2023 г. № 119

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
 Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное»
 сентября 2021 года.В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструментаповышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное»;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Учитель - учитель	<ul style="list-style-type: none"> -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, которые можно использовать в Программенаставничества 	Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. «Старение» педагогического корпусаОО;
----------------------	--	--

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

Таблица 2.

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель - учитель	<p>Возможности:</p> <p>Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны ИРО и МС УО;</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p>	<p>Угрозы:</p> <p>- Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей.</p> <p>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно, поиск ресурсов школы для оплаты работы наставников.</p>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное» 2022 -2023 года (период с сентября 2022 по май 2023 года при реализации программы наставничества из числа педагогических работников.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное» 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 в 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	3 человека 100%	3 человека 100%
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	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): - отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%

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 - 17 баллов, оптимальный уровень.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное» на хорошем уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;

- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

В соответствии с Планом методической работы школы на 2022-2023 учебный год и Планом по Году педагога и наставника был проведен мониторинг выполнения мероприятий по Плану Года педагога и наставника.

Учителями школы и обучающимися проведены следующие мероприятия:

1. Планирование работы в рамках реализации Года педагога и наставника на 2023 год.
2. Оформление информации на сайте ОУ
3. Оформление тематической выставки в библиотеке «Год педагога и наставника»
4. Оформление тематической выставки в библиотеке «Наставникам... за благо воздадим», посвящённой 200- летию со дня рождения К.Д. Ушинского.
5. Оформление стенда «Год педагога и наставника»
6. Просветительское мероприятие, посвященное Году педагога и наставника «Учитель, перед именем твоим»
7. Оформление тематической выставки в библиотеке «Учителя- герои художественных произведений»
8. Социологическое исследование «Учитель, перед именем твоим...»
9. Обсуждение по теме «Мотивация труда наставников»
10. Акция «Слова благодарности учителям»
11. Проведение обсуждения по теме «Ассоциация наставников»

Выводы:

Программа наставничества МБОУ «СОШ№1 с.Правобережное» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Все текущие мероприятия Плана по Году педагога и наставника реализуются в полной мере;

В рамках участия в мероприятиях Плана по Году педагога и наставника педагоги систематически повышают уровень профессиональной компетентности.

Рекомендации:

1. Продолжить реализацию Плана по Году педагога и наставника;
2. Совершенствовать методический уровень педагогов в овладении новыми педагогическими технологиями;
3. Активизировать работу по выявлению и обобщению, распространению передового педагогического опыта творчески работающих педагогов;
4. Совершенствовать систему мониторинга и диагностики успешности образования, уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов;
5. Обеспечивать методическое сопровождение работы с молодыми специалистами;
6. Создавать условия для самореализации педагогов в образовательной деятельности и развития их ключевых компетенций.

Заместитель директора по УМР Закриева Ф.Р.

