

МУ «Грозненский РОО»
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 с.АЛХАН-КАЛА
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА» ЧЕЧЕНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**
(МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР)

МУ «Грозненски РОО»
**Муниципални бюджетни юкъарадешаран хъукмат
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН «СОБЛЖА-ГИАЛИН МУНИЦИПАЛЬНИ
КЮШТАН**
ИАЛХАН-ГИАЛАРА ЮКЪБЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮХЪ НР «Соблжа-Галин муниципални кюштан Иалхан-Галара ЮЮШ»)

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества
МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала» за первое полугодие 2022-2023 учебного года**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала» 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»;
- приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Чеченской Республики»;
- приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 30.07.2021 №904-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики»;
- приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 14.01.2022 №26-п «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования Чеченской Республики»;
- приказ МУ «Грозненский РОО» от 30.12.2021 №193 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Грозненского муниципального района»;

- приказ МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала» «О внедрении программы наставничества».

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:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. 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. Алхан-Кала» с 01.09.2022.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала»;
- 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	Значительная доля участников (57%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие	Значительна доля участников (43%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы. Высокая перегрузка педагогов-

	<p>в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (20%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Участники программы (45%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p>	<p>наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>
--	--	---

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
<p>Учитель – учитель</p>	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Министерства образования ЧР, МУ «Грозненский РОО»</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p>	<p>Рост конкуренции между образовательными организациями села, района за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</p>

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в первом полугодии 2022 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала» за первое полугодие 2022-2023 учебного года.

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"> • 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 	70%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	85%	88%
<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 	85%	93%

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	Степень удовлетворенности всех участников		+	

наставнической деятельности в организации	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 – 14 баллов (допустимый уровень).

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:

число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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:

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

Заместитель директора по УВР

Курбанова М.Н.