

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВОТКИНСКА УДМУРТСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18 ИМЕНИ А.М. ГОРЬКОГО»  
ГОРОДА ВОТКИНСКА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Аналитическая справка  
по результатам внутреннего мониторинга реализации  
Целевой модели наставничества  
в МБОУ «СОШ №18» города Воткинска

Составитель: куратор ЦМН Суворова Н.Л.

2023 год

Реализация целевой модели наставничества ведется в целях достижения показателей национального проекта «Образование», регионального проекта «Успех каждого ребенка» на основании и в соответствии с:

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №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»,

- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического

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 мотивационноличностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ №18» г. Воткинска с 01.09.2022 года. 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.

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*

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	<p>Всем участникам понравилось участие в программе и готовы продолжить работу в программе. 80% участников программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p>	<p>Не имеются</p> <p>20% участников не планируют работать по данному направлению</p>
	<p>У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости,</p>	<p>Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы</p>

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	с наставляемыми
	Наставляемые (100%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2022-2023 учебном году (период с сентября 2022 года по май 2023 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СОШ №18 г. Воткинска за период с 01.09.2022 по 25.05.2023 г.

Показатель эффективности	Всего обучающихся, педагогов	Результат	
		Планируемый результат (%)	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого: отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	341 чел.	20 % (68 чел.)	16 % (55 чел.)
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника: отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	103	20 % (20 человек)	16,5 % (17 чел.)
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.	2	100	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%	80%
---	--	------	-----

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности целям 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 и 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		+	

Шкала, чтобы определить эффективность программы наставничества:

- 15–18 баллов–оптимальный уровень;
- 9–14 баллов–допустимый уровень;
- 0–8 баллов–недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества–14 баллов (допустимый уровень).

Для обучающихся наиболее значимым стали:

- помощь другим и познание чего-то нового;
- возможность найти друзей и единомышленников;
- применение качеств лидерства и реализация своего творческого потенциала;
- желание быть полезным для наставляемых, улучшая их знания ;
- стремление получить новый социальный опыт.

Педагоги определили следующие результаты:

- профессиональное развитие;
- создание новых методик работы, улучшение климата в школе;
- появление новых проектов, карьерный рост;
- привлечение новых педагогов к работе;
- новые отчетов и бумаги, увеличение нагрузки.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципами требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми.

1. 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 15%.
- Улучшилось качество образования в школе.
- 

## 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:

- вовлеченность участников в деятельность выросла на 15%;
- уровень сформированности педагогических навыков вырос на 10%;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 27%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ «СОШ №18» г. Воткинска 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:

- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20%;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов - наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25%.

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и

школьное сообщество:

- вовлеченность участников в деятельность выросла на 15%;
- уровень сформированности педагогических навыков вырос на 10%;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 27%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

На педагогическом совете были подведены итоги внедрения ЦМН в школе. Заслушаны результаты проделанной работы кураторов. Приняты к сведению все предложения участников. Учитывая все замечания и предложения, будут внесены изменения в план работы на 2023-2024 учебный год

По итогам заседания были приняты решения на следующий учебный год:

- Включить раздел «Наставничество» в работу классного руководителя;
- Привлечь учащихся в качестве наставников и наставляемых;
- Определить следующие модели наставничества «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик».