**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в форме «Учитель-учитель»**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Гелдаганская СШ №2» 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»;
* на основании приказа МУ «Управление образования Курчалоевского муниципального района» от 17.08.2022 № 131-од «Об утверждении положения о системе наставничества работников в ОО Курчалоевского муниципального района, в целях развития наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программ среднего профессионального образования Чеченской республики.
* приказом МБОУ «Гелдаганская СШ №2» от 30.08.2024 № 152-од «Об организации работы по наставничеству в МБОУ «Гелдаганская СШ №2».

Целью мониторинга является:

* получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества в форме «Учитель-учитель»;
* определения степени эффективности Целевой модели наставничества;
* оценки качества работы наставников в связи с урегулированием оформления наставничества (Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ).

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.

Форма «Учитель-учитель» реализуется в школе в целях успешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста (или повышение профессионального потенциала молодого специалиста, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне и т.п.).

Ожидаемые результаты Программы:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
5. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

В 2024/25 учебном году в школе созданы 10 наставнических пар по форме наставничества «Учитель-учитель».

|  |  |
| --- | --- |
| **ФИО/должность наставника** | **ФИО/должность наставляемого** |
| Анисимова А.В., учитель математики | Чернова М.А., учитель математики |
| Бурова И.М., учитель химии | Федосова М.А., учитель химии |
| Грачев И.В., учитель физкультуры | Фролова И.М., учитель физкультуры |
| Иванова И.М., учитель биологии | Семенова М.М., учитель биологии |
| <...> |  |

В ходе реализации Программы наставниками совместно с наставляемыми проведены:

1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
3. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, заседаниях ШМО.
4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
5. Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализации программы наставничества.

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Гелдаганская СШ №2» с 2.09.2024.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «Гелдаганская СШ №2»;
* 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 в форме «Учитель-учитель».

Результаты анализа приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.У участников программы (50%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | Значительна доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми |

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

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |
| --- | --- |
| **Возможности** | **Угрозы** |
| Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска.Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества | Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели |

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

**Таблица 3. Анализ эффективности программы наставничества в форме «Учитель-учитель» в** **МБОУ «Гелдаганская СШ №2» в 2024/25 году.**

|  |  |
| --- | --- |
| **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
 | 70 | 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
 | 85 | 88 |
| 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
 | 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 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 – 15 баллов (оптимальный уровень).

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

**Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр** | **Показатель до реализации программы (x)** | **Показатель после реализации программы (y)** | **Разница (z = x – y)** | **Значение в процентах (z / x × 100)** |
| 1. Количество успешно реализованных педагогами образовательных и культурных проектов | 15 | 18 | 3 | 20 |
| 2. Количество жалоб от педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы | 24 | 12 | 12 | 50 |
| 3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | 48 | 60 | 12 | 25 |
| 4. Количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и пройти аттестацию на квалификационную категорию «Педагог-наставник» | 10 | 20 | 10 | 100 |
| 5. Количество методических мероприятий, в которых приняли участие наставники и наставляемые | 5 | 8 | 3 | 60 |
| 6. Процент педагогов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты | 20 | 40 | 20 | 100 |

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничествав форме «Учитель-учитель» 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:

* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
* количество педагогов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 100 процентов;
* 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 обучающихся в классах, где работают наставники с наставляемыми.

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:

* 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 «Гелдаганская СШ №2» 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 процентов;
* количество педагогов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 100 процентов;
* уровень профессиональных компетенций наставляемых вырос на 10 %, наставников на 15 процентов;
* 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.

**Рекомендации:**

1. Продолжить работу по реализации программы наставничества, составить план работы по реализации модели наставничества на 2025/26 учебный год.

2. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.

3. Педагогам-наставникам:

* поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;
* продолжить посещение уроков молодых педагогов с последующим методическим анализом;
* активизировать работу по вовлечению молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Открытый урок».

Молодым специалистам:

* выполнять рекомендации наставников по организации учебного процесса по ФГОС и ФОП;
* продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;
* изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

Справку составил:

Заместитель директора по МР

\_\_\_\_\_\_\_\_ Абубакаров А.М.

Со справкой ознакомлена:

Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_ Хабзиева Х.М.