

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 51»
(МБОУ «СОШ № 51»)**

**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы
наставничества в МБОУ «СОШ № 51» за 2024 год**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 51» проведен на основании следующих документов:

- распоряжения Минпросвещения 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»;
- Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 г. №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»,
- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021 №165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска».
- Приказа МБОУ «СОШ № 51» от 21.03.2022 г. № 27 «О внедрении Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 51» на 2022-2025 гг.».

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 № 51» с 2022 года.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ № 51»;
- 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	Доля участников, которым понравилось участие в	Несмотря на видимое удовлетворение от проделанной работы, 1 педагог –

	<p>программе – 100%. 50% готовы продолжать работу в программе и видят своё профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение последующих пяти лет.</p> <p>У участников программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, участие в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в своих классах, сокращение числа конфликтов с родительским и ученическим сообществом благодаря программе наставничества.</p>	<p>наставляемый решил сменить род деятельности.</p> <p>Высокая нагрузка педагогов-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
Учитель – учитель	<p>Информационно-методическая поддержка школы при внедрении программы наставничества со стороны ИМЦ «Альтернатива», 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 города Ижевска за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Миграционный отток квалифицированных педагогов из Удмуртской Республики.</p> <p>Отсутствие финансирования.</p>

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в 2024 году. Результаты анализа представлены в таблицах 3.

Таблица 3. 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 – 16 баллов (оптимальный уровень).

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ «СОШ № 51» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной от 25.12.2019 г. № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – оптимальная.
3. Необходимо внедрять программу наставничества по форме «ученик-ученик».
4. Один молодой педагог решил сменить род деятельности, проработав в школе 3 года, другой наставляемый, молодой педагог, решил продолжить работать в школе в последующие пять лет.

Заместитель директора по УМР



Л.В. Михайлова