

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации системы наставничества в
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» по итогам
2022/2023 учебного года**

Мониторинг реализации системы наставничества в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» проведен в июне 2022-2023уч.года на основании следующих документов:

- распоряжения Министерства образования Иркутской области от 29.12.2022 №55-86-мпр «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Иркутской области»;
- распоряжения МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» от 17.02.2023 № 116-26-93 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях»;
- приказа МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» от 26.01.2023 № 116/5-26-39ах «о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в МОУ «СОШ№5»;
- приказа МОУ «СОШ№5» от 27.01.2023 №116/5-26-44ах «О закреплении наставнических пар (групп) в МОУ «СОШ№5».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации определения степени эффективности системы наставничества.

Мониторинг системы наставничества состоит из двух этапов:

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

**ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА
РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Дорожная карта наставничества реализуется в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» с 27.01.2023.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество Дорожной карты наставничества, эффективность и полезность системы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5»;
- соответствие условий реализации ДК требованиям региональной ДК.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности ДК на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой системы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны системы 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 (75%), которые высоко оценили участие в наставнической деятельности и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (молодые специалисты) (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.	Доля участников (35%), которые оценили участие в программе на среднем уровне, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.
	У участников программы (30%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.	Недостаточно эффективная/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

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны центра развития образования г.Саянска</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 города за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.</p>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2022/23 учебном году (период с января 2023 года по июнь 2023 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» за период с 25.01.2023 по 22.06.2023.

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 	75	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества:	83	87

Показатель эффективности	Результат, %	
	Планируемый	Достигнутый
– отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
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	75	94

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 цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участия 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,		+	

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
	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 – 15 баллов (оптимальный уровень).

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям региональной системы, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (табл. 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. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических прак-	42	55	13	31%

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z : x × 100%)
тик)				
2. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	4	8	4	100%

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в МОУ «СОШ№5» системы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной системы. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации системы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- число педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к наставнической деятельности, выросло на 19%;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых учителей-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 15%;
- число педагогов-стажистов, повысивших профессиональные компетенции по разным направлениям деятельности (цифровые образовательные технологии, работа с сервисами и платформами, аттестационные процедуры и др.) выросло на 25%.

ЭТАП 2. ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧАСТНИКОВ

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;

- динамика образовательных результатов наставляемых и наставников с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- вовлеченность в наставническую деятельность выросла на 15%;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 5%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 9%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 15%.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Система наставничества в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №5» отвечает требованиям региональной системы наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

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

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

- число педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к наставнической деятельности, выросло на 19%;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых учителей-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 15%;
- число педагогов-стажистов, повысивших профессиональные компетенции по разным направлениям деятельности (цифровые образовательные технологии, работа с сервисами и платформами, аттестационные процедуры и др.) выросло на 25%.

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

- вовлеченность в наставническую деятельность выросла на 15%;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 5%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 9%;

- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 15%.

16.06.2023

Справку составила зам.директора Таракова А.Р.

Издан приказ по школе №116/5-26-264ах от 23.03.2023г.

Директор школы

А.С.Князева