

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа №109»  
городского округа Самара  
(МБОУ Школа № 109 г.о. Самара)**

443009, город Самара, ул. Вольская, 96. тел. 8(846) 995-97-96 E mail: - school\_109@samara.edu.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества  
в 2022 -2023года в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**  
<http://mou-109.narod.ru/index/nastavnichestvo/0-82>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесению изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года);
- положение о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области (распоряжение МОиН СО №54-р от 18.01.2021 г.).

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессиональногоростаучастников, динамикаобразовательных результатов.

В МБОУ Школе № 109 г.о. Самара реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

## Этап1.Оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ Школе № 109 г.о. Самара с 30.05.2022 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	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Методическое наставление молодого педагога;</li><li>2. контроль работы молодого специалиста;</li><li>3. Психолого-методическая поддержка молодого педагога;</li><li>4. Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Сложность организации</li><li>2. Низкий уровень мотивации МП.</li><li>3. Увеличение нагрузки наставника.</li></ol>

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

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

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель – учитель	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Решение проблемы «кадрового голода»</li><li>2. Возращение профессионального резерва.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Документальный перегруз;</li><li>4. Неприятие модели наставничества;</li></ol>

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2022 – 15.05.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2022 – 15.05.2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей, вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого(%):	15%	15%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых,удовлетворенных участиемвпрограменаставничества, к общему количествунаставляемых, принявшихучастие впрограмме, реализуемойвшколе</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограменаставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников,удовлетворенных участиемвпрограменаставничества, к общему количествунаставляемых, принявшихучастие впрограмме, реализуемойвшколе</li> </ul>	хорошо	Удовлетворител ьно

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критери и	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично про является, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка прог раммы наста вничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности		1	

	наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определены эффективные показатели деятельности и организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			0
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебного года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- **Расширение методического потенциала педагога;**
- **Применение современных технологий в профессиональной деятельности.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары реализовали персонифицированные программы.

## **Этап2.Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ.

### **Управленческие решения:**

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как это стимулирует педагогов к дальнейшей работе.

Справку составила: зам директора по УВР \_\_\_\_\_ Лапенкова А.В.

Директор школы

.....

Дата **22.05.2023**