

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Каракулинская средняя общеобразовательная школа»**

---

427920, Удмуртская Республика, с. Каракулино, ул. Каманина, 12  
тел. 8 (34132) 3-13-68 [kar\\_shkola@mail.ru](mailto:kar_shkola@mail.ru)

**Аналитическая справка  
по итогам мониторинга реализации программы наставничества МБОУ «Каракулинская СОШ» по направлению (учитель-учитель)  
на 10.10.2023 г.**

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации Программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества

Мониторинг реализации наставничества в МБОУ «Каракулинская СОШ» проведен на основании следующих документов:

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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»,
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики»,
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению региональной Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08.04.2022 №581 года «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»,
- Приказом Управления образования, физической культуры и спорта Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Каракулинский район Удмуртской Республики» от 22 марта 2022 года № 52 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях МО «Муниципальный округ Каракулинский район Удмуртской Республики»
- Приказа МБОУ «Каракулинская СОШ» № 195-О от 25.04.2022 г. «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»,
- Приказа МБОУ «Каракулинская СОШ» от 31.08.2023 г. № 365-О «О мониторинге целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях

**Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

В рамках мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «Каракулинская СОШ»;
- 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	<p>Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</p> <p>Создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</p> <p>Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.</p> <p>Участники программы, как наставляемые, так и наставники, видят свое профессиональное развитие в МБОУ «Каракулинская СОШ» в течение следующих трёх лет;</p> <p>Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах;</p> <p>Часть наставляемых планирует получить первую квалификационную категорию.</p>	<p>Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;</p> <p>Проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;</p> <p>Состояние эмоционального выгорания, хронической усталости;</p> <p>Есть учителя, которые не желают участвовать в программе.</p> <p>Основная причина: нехватка времени из-за плотного расписания и большой учебной нагрузки.</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 образовательной организации при внедрении программы наставничества;</p> <p>Наличие программ повышения квалификации педагогов;</p>	<p>Рост конкуренции между образовательными организациями района, региона и т.д. за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>Миграционный отток квалифицированных педагогов из школы;</p> <p>Отсутствие средств на финансирование проекта внедрения Целевой модели.</p>

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в 2023 года Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%

**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	+		

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.

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

В рамках 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 - анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

**По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- желание повысить школьную успеваемость у обучающихся
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла

#### **Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – на среднем уровне.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество: