# АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам внутреннего мониторинга реализации

Целевой модели наставничества

в МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного

за 2022-2023 учебный год

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Президентский лицей» г.Грозного состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Президентский лицей» с 2021 г. Для ее внедрения разработаны:

1. Положение о целевой модели наставничества
2. Программа наставничества
3. Дорожная карта реализации системы наставничества

В рамках первого этапа мониторинга оценивалось:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения профессионального уровня педагогов и успеваемости учеников;
* соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

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 | -Повышение качества образовательного процесса  -Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста | Слабая вовлеченность в программу наставничества |
| Ученик-ученик | -Повышение качества образовательного процесса | Слабая вовлеченность в программу наставничества |

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 | Системы мотивации и поощрения наставников | Нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников |
| Ученик-ученик | Системы мотивации и поощрения наставников | Слабая вовлеченность участников программы |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля молодых педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого:   * отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых педагогов | 2/2 | 2/2 |
| Доля учащихся, вошедших в программу наставничества в роли наставника и наставляемого:   * отношение количества учащихся, вошедших в программу наставничества в роли наставника-наставляемого от общего числа учащихся | 35% | 35% |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):   * отношение количества наставляемых педагогов, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе. | 100% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества среди учащихся (%):   * отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе. | 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:

С начала учебного года ведется работа наставников и наставляемых. Молодые педагоги получают профессиональную помощь в исполнении должностных обязанностей, методическую помощь. Учащиеся в наставнических группах в ходе реализации программы наставничества под руководством куратора и классных руководителей налаживают взаимодействие в режиме урочной и внеурочной деятельности.

Заместитель директора по НМР Усманова М.А.