



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 145»**

Россия, 660077 Красноярский край, г. Красноярск, ул. 78 Добровольческой бригады, 1а, тел.(391).228-07-71; факс 212-60-10 ОГРН 1022402475952 ИНН/КПП 2465041028/246501001, e-mail: sch145@mail.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ № 145

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<http://sch145.edusite.ru/p135aa1.html>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 145 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»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.))»;
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 гг».
- Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16);
- Приказ № 01-05-229 от 19.09.22 «Об организации наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 145»;
- Приказ № 01-05-180 от 30.08.22 «Дорожная карта по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 145 на 2022-2023 учебный год»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 145.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 145;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 145;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 145;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 145;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 145.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 145.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 145 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Выбранная модель взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-

профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.) и закрепления на месте работы.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 145 с сентября 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> – Участники программы (90 %) отмечают позитивное влияние наставничества на результаты педагогической деятельности наставляемых, на возросшую активность молодых педагогов в реализации собственного профессионального роста; – Значительная доля участников (92%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Все участники программы отмечают, что в процессе реализации программы освоили новые приемы и методы работы; – В рамках работы городской базовой площадки по наставничеству молодыми педагогами проведен ряд открытых мероприятий, что способствовало профессиональному росту и развитию навыка публичного представления опыта. 	<ul style="list-style-type: none"> – Очень большая учебная нагрузка большинства наставников и наставляемых, что мешает проведению более регулярной и системной работы; – Отсутствие внешнего ресурса для организации систематического развития и методической поддержки наставников.

1.2. 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	<ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка школы при внедрении Целевой модели со стороны Красноярского информационно-методического центра; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> – Рост конкуренции между ОО города за квалифицированные педагогические кадры; – Дефицит педагогических кадров и как следствие большая урочная нагрузка педагогов; – Профессиональное выгорание педагогов-стажистов.

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебного года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>•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</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>•отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <i>•отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	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 полученными 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

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	12	11	1

Направленность персонализированных программ:

- Организационные аспекты взаимодействия «учитель-ученик» во процессе учебной деятельности учащихся (формирование умения «видеть класс», управлять различными формами работы, поддерживать дисциплину и т.п.).
- Методика организации групповых форм работы с классом (цель и содержание групповой работы учащихся на уроке, формирование групп, распределение ролей в учебной группе, оценивание работы учащихся в группе, представление результатов работы).

Причины не завершения персонализированных программ:

- увольнение молодого педагога по семейным обстоятельствам.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- результаты реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели;
- сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами;
- благодаря реализации программы наставничества улучшились условия для организационной адаптации и профессионального развития педагога :
 - включенность молодых педагогов в реализацию внутришкольных мероприятий и проектов;
 - презентация опыта молодыми педагогами на муниципальной уровне (профессиональные работы молодых специалистов-наставляемых (статьи, исследования, методические практики);
 - повышение качества проведения уроков (по результатам сравнительного анализа посещенных наставниками);
- выявлена потребность совершенствования системы методической работы с наставниками (совершенствование содержания плана индивидуальной работы наставника с наставляемым, разнообразие форм взаимодействия по линии «наставник-наставляемый»).

Этап 2. 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;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования;
- самоанализа деятельности участников программы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- анкетирование наставников и наставляемых показало удовлетворенность участников программой наставничества;
- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программ;

Общие выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества, реализуемая в МАОУ «Средняя школа № 145», соответствует требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе: достигнутый результат соответствует планируемому показателю.

3. Отмечается положительная динамика формирования и развития профессиональных компетентностей наставляемых и наставников.

4. Выявлены положительные изменения в системе методической работы школы, рост включенности педагогов в методические мероприятия разного уровня.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе наставничества в 2023-2024 учебном году, разработать и утвердить план работы по программе с учетом выявленных дефицитов.

2. Организовать адресную методическую поддержку наставникам в соответствии с направлениями программ наставничества.

3. Разработать и провести комплекс психологических семинаров-тренингов для участников программы с целью совершенствования межличностного взаимодействия с учетом личных качеств наставников и наставляемых.

Справку составил(а):

методист МАОУ СШ № 145



Пурлаур А.И.

Дата 03.05.2023г.

