

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2022 – 2023 года в МАОУ СШ № 81**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 81: <https://sh81-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/elektronnyy-zhurnal/>

Мониторинг реализации программы наставничества в 2022-2023 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 № 436щ от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
 - Приказ ОО о внедрении Целевой модели наставничества № 269 от 17.11.2022г.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 81.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 81;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 81;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 81;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 81;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 81.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 81.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 81 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 81 с 08.04.2022

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
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников 65%, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; У участников Программы 20% появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы; – Наставляемые 50% после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы 70% отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; 	<ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников 20%, которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); Наставляемые 5% отметили отсутствие позитивной динамики в

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
Педагог-педагог	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального наставнического центра; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 17.11.2023 по 17.11.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 17.11.2023 по 17.11.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 	-	-
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"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с 	-	-

<i>опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
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 МАОУ СПП № 81	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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)
Педагог-педагог	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Формирование устойчивого навыка работы со школьной документацией (рабочая программа, программа воспитания).
- Планирование и организация урока в соответствии с современными подходами и технологиями.
- Формирование устойчивого понимания функциональной грамотности и приемов ее формирования на уроках и внеурочных занятиях.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В школе сформирован комфортный климат в части взаимодействия наставников и наставляемых
- Из всех возможных форм наставничества школа реализует только форму «Педагог-педагог» Эффективность реализации на оптимальном уровне.

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 образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, посещение учебных занятий:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Цели и задачи, поставленные перед наставниками и наставляемыми, решены и достигнуты;
- Не все наставники в полной мере удовлетворены участием в программе. Основной причиной является слабая заинтересованность в результатах профессионального развития наставляемых.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества в школе реализуется в течение одного учебного года, уровень реализации начальный.
- Требуется усиление активности со стороны наставников, есть необходимость в доработке и корректировке персонализированных программ развития наставляемых.

Управленческие решения:

- 1 Считать реализацию программ педагогического наставничества в 2022-2023 учебном году завершенной успешно.
- 2 Продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году с вновь пришедшим педагогом.
- 3 С целью стимулирования педагога – наставника издать приказ «Об осуществлении выплат стимулирующего характера» .

Справку составила:

Заместитель директора по УВР



Сахарчук Е.Н.

Дата 11.12.2023