

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в МАОУ СШ №149 в 2022 -2023 году**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://sch149.ru/2022/09/20/программа-наставничество-в-школе/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №149» (далее – МАОУ СШ №149) 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 2022-2023 уч.году» (п.16);
- Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №149 в 2022 – 2023 уч. году (п. 3.1.);
- Приказ №65 от 25.04.2023 «О проведении внутреннего мониторинга по программе наставничество в МАОУ СШ №149».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №149 за 2022/23 уч. год.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №149;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №149;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №149 за 2022/23 уч. год;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №149;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №149.

Мониторинг программы наставничества **состоит из двух этапов:**

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №149.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №149 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №149 с 31.08.2022 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ СШ №149 за 2022/23 уч. год;

— 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 в МАОУ СШ №149 за 2022/23 уч. год. 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"> — значительная доля участников (95%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; — участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в течение следующих 5 лет в данной школе; — участники Программы изъявляют желание более активно участвовать в культурной жизни школы и реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; — высокие достижения педагогов, которые можно использовать в Программе наставничества в дальнейшем. 	<ul style="list-style-type: none"> — не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; — высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; — ощущается дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками в будущем; — «старение» педагогического корпуса школы; — отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

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"> — системы мотивации и поощрения наставников; — возможность реализовать себя через внеурочную, проектную деятельность; — возможность повышать квалификацию для обеих сторон. 	<ul style="list-style-type: none"> — нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников; — рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры; — миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 31.05.2023 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 31.05.2023 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в</i>	0	0

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 (%): • 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	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	98%	93%

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 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	+		

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022 – 2023 год. 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»	17	17	0

Направленность персонализированных программ:

- фасилитация переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику;
- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры;
- обучение наставников по тьюторскому сопровождению педагогических работников.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования.
- Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

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 (входное, в начале учебного года и выходное – в конце учебного года) и самоанализ участников Программы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.
- Повысилась ответственность и заинтересованность участников Программы по вопросу обучения.
- Большинство участников Программы разрешили свои проблемы в таких областях как: методическая деятельность; информационная и коммуникативная деятельность.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. По результатам мониторинга наметилась положительная динамика роста профессиональной компетентности наставника и наставляемого.
2. Мониторинг выявил ряд проблем во внутренней структуре реализации Программы (качество методической поддержки участников Программы; всесторонняя мотивация участников), так и во внешней системе (финансирование участников программы). Наметилась шаги по

усовершенствованию той и другой стороны внутри школы, для более эффективного результата реализации Программы наставничества.

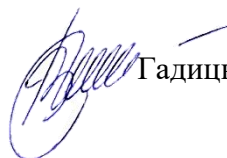
3. Мониторинг показал степень удовлетворенности участников Программы и позволил выделить проблемы в межличностных отношениях с учетом эмоционально-личностного подхода.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы «Наставничество» в 2023 – 2024 учебном году с учетом результатов внутреннего мониторинга.
2. Тиражировать успешный опыт наставнических пар 2022-2023 уч.года в будущем.
3. Наметить шаги по улучшению методического сопровождения участников Программы как на внутреннем уровне, так и за счет курсов повышения квалификации (очно/заочно).
4. Активно использовать психологическую службу школы для разрешения эмоциональных, личностных и межличностных конфликтов.

Справку составил:

Заместитель директора по УВР



Гадицкий В.В.

Дата: 10.05.2023

