



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 135»
(МАОУ СШ № 135)

660122, г. Красноярск, ул. Кутузова, 90

тел.(факс): 8(391)260-00-19, e-mail: bestschool-135@yandex.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в 2022-2023 учебном году в МАОУ СШ № 135**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:

<https://sh135-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 135 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.22- № 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 годы»;
- Положение о педагогическом наставничестве в МАОУ СШ № 135.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 135.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 135;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 135;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 135;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 135;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 135.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 135.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 135 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и

располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 135 с 01.09.2023

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"> – наставляемые быстрее вливаются в коллектив, ощущают свою принадлежность к педагогам школы; – молодые специалисты быстрее и полнее включаются в педагогическую работу, культурную жизнь школы; – педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии; – наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; 	<ul style="list-style-type: none"> – крайне высокая нагрузка учителей, причем опыт учителей коррелирует с нагрузкой, т.е. потенциальные учителя-наставники наиболее загружены, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – низкая эффективность в плане повышения качества обученности учащихся – низкая активность некоторых участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «старение» педагогического корпуса ОО.

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	– усиление горизонтальных связей в коллективе – развитие корпоративной культуры	– участие в программе наставничества в ее настоящем виде подразумевает дополнительную бумажную (документарную) нагрузку, что может отпугнуть молодого специалиста и заставить его искать возможности реализовать себя вне системы общего образования;

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебный год
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2022-2023 учебный год

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>	–	–
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <i>(отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся)</i>	–	–
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 в МАОУ СШ № 135

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ СШ № 135	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 14 (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь 2022 – апрель 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)
Учитель – учитель	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Личностно-ориентированное оказание всесторонней помощи и поддержки молодым педагогам

Причины не завершения персонализированных программ:
незавершенные программы отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- 100% молодых специалистов охвачены программой наставничества;
- эффективности программы находится на допустимом уровне (граница с оптимальным уровнем);
- условия организации наставнической деятельности соответствуют требованиям модели и программ, по которым она осуществляется.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством опроса (мотивационно-личностный рост наставляемого педагога), посещения и анализа уроков (профессиональный рост наставляемого педагога), анализа статистических данных (качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наставляемые быстрее вливаются в коллектив, ощущают свою принадлежность к педагогам школы;
- педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии
- в плане повышения качества обученности учащихся программа наставничества не имеет выраженной эффективности

Общие выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества в МАОУ СШ № 135 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

Эффективность внедрения программы наставничества в школе находится на достаточном уровне развития, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.

В результате внедрения Программы наставничества наблюдается усиление горизонтальных связей в коллективе, развитие корпоративной культуры.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу в программе наставничества.
2. Рассмотреть возможность закрепления за наставляемым двух педагогов-наставников.
3. По возможности снизить документарную нагрузку педагогов-наставников и наставляемых.

Справку составила

Илюшина И.Н., заместитель директора по УВР, 260-00-19

Дата: 26.05.2023