



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 150 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.С.МОЛОКОВА»**

660077, г. Красноярск, ул. Алексеева, 95
тел.8(391)206-18-31, E-mail: sch150@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ №150**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<http://www.shkola150.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества МАОУ СШ №150 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письма Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа министерства образования Красноярского края от 30.11.2-22 № 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.);
- Приказа № 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.».
- Приказа № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16);
- Программы наставничества (приказ №428/п от 31.08.2022 г.);
- Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №150 (приказ №428/п от 31.08.2022 г.).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №150.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №150;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №150;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №150;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №150;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №150.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №150.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №150 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №150 с 01.09.2022.

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
Учитель – учитель	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– 100% доля участников, которым понравилось участие в Программе и которые готовы продолжить работу в Программе;– 91% участников Программы видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ №150 в течение следующих 5 лет;– у 13% участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;– 73% наставляемых после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;– 54% участников Программы отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества.	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">- высокая перегрузка как педагогов-наставников, так и наставляемых, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, в том числе и систематическое посещение уроков и внеурочных занятий;- только у 13% участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; участие в профессиональных конкурсах;- у 43% наставляемых воспринимают посещение уроков и внеучебных занятий как контролирующее мероприятие, а не как возможность восполнения собственных профессиональных дефицитов.

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-методическое сопровождение при внедрении программ наставничества со стороны КИМЦ; - наличие программ повышения квалификации педагогов КК ИПК; - акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 	Ввиду большой нагрузки наставляемых и наставников отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 года по 01.05.2023 года
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.22 – 01.05.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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"> • <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 (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	50%	91%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	50%	75%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере,	Частично проявляется,	Не проявляется,

		2 балла	1 балл	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 – 14 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период январь – май 2023 года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы
Учитель – учитель	24	23	1

Направленность персонализированных программ:

- Понимание нормативно-правовой базы при построении учебного занятия (ФГОС)
- Отбор методических приемов и методов формирования действий целеполагания
- Постановка цели урока/этапа
- Планирование предметных и метапредметных результатов согласно поставленным целям
- Организация обратной связи на уроке.

Причины незавершения персонализированных программ:

- Смена места жительства молодого специалиста

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- количество посещенных наставниками и наставляемыми уроков и внеучебных занятий выросло на 30%;
- количество участников Программы, которые видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ №150 в течение следующих 5 лет, составляет 91 %;
- доля учителей, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 18% от общего числа педагогических работников;
- доля молодых педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 22% от общего числа молодых педагогов и вновь прибывших педагогов.

•

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили собеседование и анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МАОУ СШ №150 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – оптимальный, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:
 - количество посещенных наставниками и наставляемыми уроков и внеучебных занятий выросло на 30%;
 - количество участников Программы, которые видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ №150 в течение следующих 5 лет, составляет 91 %;
 - доля учителей, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 18% от общего числа педагогических работников;
 - доля молодых педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 22% от общего числа молодых педагогов и вновь прибывших педагогов.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:
 - уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
 - удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
 - психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

12 мая 2023 г.



Директор

Л.В. Коматкова

Справку составила:

Пиязина Н.Х., заместитель директора по УВР