

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 157»**

ул. Петра Ломако, д.4а, г. Красноярск, 660077. Тел. 2178894, 2178981

e-mail: sch157@mailkrsk.ru сайт: <http://preobrschool24.ru/>

ОГРН: 1192468038498 ИНН/ КПП: 2465328207/246501001 ОКПО 93929094

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023 учебном году в МАОУ СШ № 157**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://www.preobrschool24.ru/%D1%88%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F->

[E](https://www.preobrschool24.ru/%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D1%8C/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157 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 № 212-0д от 01.09.2022 о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 157.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 157;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 157;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 157 реализуется целевая модель наставничества в формах «Педагог - педагог», «Педагог ВУЗа – молодой педагог образовательной организации».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 157 с 01.09.2022г. 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»	Педагоги из одного методического объединения «погружены» в один контекст, что позволяет удерживать внимание на предметных результатах обучающихся	Внимание уделяется в основном предметным результатам, меньше – метапредметным и личностным
«Педагог ВУЗа – молодой педагог образовательной организации».	Позволяет внедрять инновационные форматы деятельности	Фокус внимания смещен на метапредметные и личностные результаты, предметные становятся вторичными

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты приведены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
«Педагог - педагог»	Непосредственное нахождение в организации обеспечивает постоянный контакт наставника с наставляемым.	Наставник может передавать свой собственный опыт (технологии, способы работы), которые эффективны для него, но могут быть неэффективны для наставляемого.
«Педагог ВУЗа – молодой педагог образовательной организации».	Через педагога ВУЗа молодой педагог «получает доступ» к мероприятиям ВУЗа, конференциям и т.д., что значительно расширяет диапазон возможностей для профессионального роста.	Удаленность не обеспечивает близкого и постоянного контакта.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 1 сентября 2022 по 15 мая 2023. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 1 сентября 2022 по 15 мая 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"> <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 (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	100	100

(%):		
<ul style="list-style-type: none"> 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 		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100	80
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100	80

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		1 балл	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2 балла		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1 балл	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2 балла		

	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1 балл	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1 балл	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1 балл	
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1 балл	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1 балл	

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

Эффективность программы наставничества – 11 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 1 сентября 2022 по 15 мая 2023 года. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало	Завершенные программы	Незавершенные программы
----------------------	-----------	-----------------------	-------------------------

	периода согласно приказам (количество)	(количество)	(количество)
«Педагог - педагог»	8	6	2
«Педагог ВУЗа – молодой педагог образовательной организации».	3	3	3

Направленность персонализированных программ:

- Формирование структуры урока, обеспечение дисциплины в классе и включенности всех обучающихся.
- Формирование читательской грамотности.
- Формирование системы оценивания в учебном процессе.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Молодые педагоги сменили место работы в связи с переездом в другой город.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Работа наставнических пар обеспечивает наличие комфортного психологического климата в образовательной организации.
- Обеспечивает адаптацию молодого педагога, освоение норм и правил жизнедеятельности образовательной организации.
- Обеспечивает повышение образовательных результатов обучающихся.

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 индивидуальных собеседований с наставниками и наставляемыми. Участники программы отмечают улучшение отношений внутри методических объединений, снижение количества жалоб и конфликтов, улучшение системы оценивания у молодых педагогов, повышение результатов ВПР. Участникам было предложено увеличить количество совместно спроектированных уроков, возможно проектирование не парой, а в методическом объединении. Предложено на начальном этапе наставляемому посещать уроки наставника и других педагогов методического объединения, затем организовывать обсуждение с целью определения точек роста.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставники и наставляемые, в целом, удовлетворены программой наставничества.
- Высказанные в ходе индивидуальных собеседований недочеты в процессе взаимодействия наставника и наставляемого легко устранимы.
- Наставники и наставляемые планируют продолжить взаимодействие в следующем

учебном году.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157 реализуется достаточно успешно.
2. Благодаря наставничеству создается комфортная профессиональная среда среда внутри образовательной организации.
3. Программа наставничества обеспечивает высокую включенность молодых педагогов в профессиональную жизнь школы и муниципалитета.
4. Программа наставничества обеспечивает закрепление молодых специалистов в образовательной организации.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по реализации целевой модели наставничества педагогических работников.
2. На школьной педагогической конференции провести круглый стол «Наставничество как ресурс для профессионального развития педагога» совместно с КГПУ им. В.П. Астафьева.
3. Начать целенаправленную работу по реализации целевой модели наставничества обучающихся.
4. Отметить наставников благодарственными письмами директора школы.

Справку составила:

Ольхова Ю.В., заместитель директора по УВР

Ольхова Ю.В.



Дата 4 мая 2023