

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МБОУ СШ № 31.**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://www.school31kras.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 31 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),
- Среднесрочная программа развития в МБОУ СШ № 31. 31.03.2022,
- Приказ № 137 от 21.06.2022 «О наставничестве в МБОУ СШ № 31»,
- Приказ № 186 «Об организации методического сопровождения педагогов в МБОУ СШ № 31»,
- Приказ № 230 от 15.11.2022 «Об организации методического сопровождения педагогов в МБОУ СШ № 31»,
- Приказ № 88/1 от 26.04.2023 «О проведении мониторинга наставничества по результатам 2022-2023 учебного года в МБОУ СШ № 31».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 31

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 31;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 31;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 31;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 31;

- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 31.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 31.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ 3 31 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Ученик – ученик» .

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 31 с марта 2022 года (в рамках участия в федеральном проекте «500+», два года участия в проекте)

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
Ученик – ученик	Ученик-наставник имеет возможность при многократном повторении глубже понять изученный материал; вместе с наставляемым творчески подойти к решению учебной задачи; проявить свои лидерские качества; развивать коммуникативную компетентность. Наставляемый ученик использует опыт своего наставника; корректирует свои регулятивные и коммуникативные учебные действия	Взаимодействие может не сложиться; требуется помощь социального педагога или психолога
Учитель – учитель	Учитель-наставник делится своими наработками (методика	Нет взаимопонимания; наставляемый имеет завышенную самооценку и

	<p>преподавания предмета, способы взаимодействия с обучающимися, умение правильно организовать свое рабочее время и др.). Наставляемый молодой специалист или вновь поступивший на работу учитель ощущает свою защищенность в коллективе, находит взаимопонимание и опору в наставнике, делая свои первые шаги как педагог. Через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке наставляемый решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p>	<p>полагает, что не нуждается в наставнике. Наставляемый разочарован в педагогической деятельности и не закрепляется на рабочем месте.</p>
--	--	--

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
Ученик – ученик	Взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.	Не достигнут высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.
Учитель – учитель	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.	Педагоги-наставляемые не 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.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 1 сентября 2022 года – 10 мая 2023 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 1 сентября 2022 года – 10 мая 2023 года

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 	10%	13%

<i>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 (%): <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> 	10%	35%
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> 	100%	65%
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> 	100%	65%

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	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и		1	

	технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	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		1	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми 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 – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебного года 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)
Ученик – ученик	1	1	0

Учитель – учитель	6	4	2
-------------------	---	---	---

Направленность персонализированных программ:

- адаптация на новом месте работы, необходимость получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- поддержка молодого специалиста для приобретения им необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Причины не завершения персонализированных программ:

- увольнение вновь поступившего работника по собственному желанию (2 человека).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- организовать учебу наставников;
- составление пар «Наставник-наставляемый» должно осуществляться при поддержке психологической службы школы.

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования программы наставничества «Ученик-ученик».

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. В 10 «А», 9 «А», 9 «Б» классах сформирована группа учащихся, которые привлекаются к активной наставнической деятельности и на конец 2022-2023 учебного года представляют собой многочисленную лидерскую группу активных обучающихся старшей ступени. Они обладают лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрируют высокие образовательные результаты, являясь победителями и призёрами школьных и муниципальных олимпиад и соревнований.

2. В коллективе достаточно опытных педагогов, имеющих профессиональных успехи и склонных к активной общественной деятельности по передаче знаний молодым педагогам.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Не завершены две программы «Учитель-учитель» в связи с тем, что наставник-консультант хотя и создал комфортные условия для реализации профессиональных качеств наставляемого, однако наставляемый не справился с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем в классе.

2. Программу наставничества «Ученик-ученик» необходимо распространить на учащихся 5-8-ых классов, с целью включенности в общественные, соревновательные

мероприятия большего количества обучающихся.

Управленческие решения:

1. Организовать подготовку опытных учителей как наставников.
2. Составление пар «Наставник-наставляемый» по программе «Учитель-учитель» составлять с поддержкой психологической службы школы
3. Программу наставничества «Ученик-ученик» необходимо распространить на учащихся 5-8-ых классов, с целью включенности в общественные, соревновательные мероприятия большего количества обучающихся.

Справку составил(а):

Методист Сухомлин Оксана Николаевна, 8-908-218-01-79

Дата 15.05.2023 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 31", Данилюк Никита Сергеевич, Директор
16.05.2023 12:05 (MSK), Сертификат E4DCB350771045842F4BE6403286B8F8