



**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 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ №150**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ №150:
<https://sh150-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/bazovaya-ploschadka/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №150 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- № 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»;
- 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 ~~на~~ участников, динамика образовательных результатов.

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

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №150 с 1 сентября 2022 года.

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 – ученик	– Значительная доля участников (67%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (52%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс); – У участников Программы (22%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (67%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (84%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; участвовать в образовательных событиях.	– Участники Программы (13%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (16%) не готовы посещать дополнительные мероприятия; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.
Учитель – учитель	– 100% доля участников, которым понравилось участие в Программе и которые готовы продолжить работу в Программе; – 90% участников Программы видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ №150 в течение следующих 5 лет; – у 34% участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; – 77% наставляемых после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – 41% участников Программы отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества.	– 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 34% участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; участие в профессиональных конкурсах; – 40% 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 – ученик	- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления сопровождения деятельности; - Муниципалитет проводит разнообразные культурные, социальные, образовательные мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества.	- Низкая включенность родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.
Учитель – учитель	- 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 наставляемым

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 1 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 1 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	100%	90%
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%	72%
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	100%	85%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ №150

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ СШ №150	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1	
	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	2		
	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		1	

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

Эффективность программы наставничества – 13 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 1 сентября 2023 года по 31 мая 2024 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	20	20	
Учитель – учитель	22	22	

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.
- Организация деятельности с детьми ОВЗ
- Особенности взаимодействия с родителями

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- количество посещенных наставниками и наставляемыми уроков и внеучебных занятий выросло на 44%;
- количество участников Программы, которые видят свое профессиональное развитие в МАОУ СПИ №150 в течение следующих 5 лет, составляет 91 %;
- доля учителей, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 24% 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%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МАОУ СПИ №150 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утверждённой распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 от 25.12.2019 № Р-145.

Эффективность внедрения Программы наставничества в школе – допустимый.

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 44%;
- количество участников Программы, которые видят свое профессиональное развитие в МАОУ СПИ №150 в течение следующих 5 лет, составляет 91 %;
- доля учителей, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к методическому сопровождению учителей, составляет 24% 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.

Управленческие решения:

1. В целях повышения уровня методической компетентности наставников организовать действующий на постоянной основе семинар «Актуальные вопросы наставничества».
2. Проведение школьного конкурса «Лучший педагог-наставник».
3. Проведение тренингов по эффективной коммуникации среди наставников и наставляемых.

Справку составила Пиянзина Наталья Халимовна, заместитель директора по УВР
Т.: 8-923-294-08-92

15 мая 2024 г.



Л.В. Чуксина

15 мая 2024 г.