**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](http://www.shkola150.ru/o-shkole/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/sch150%40mailkrsk.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/**](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:*** 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:**- 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 | - 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 (%):* *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*
 | 50% | 91% |
| 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*
 | 50% | 75% |

**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 | **+** |  |  |
| 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 в 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:

Пиянзина Н.Х., заместитель директора по УВР