

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества за 2022 -2023 учебный год
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Средняя школа № 143 имени героя Советского Союза Тимошенко А.В.»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://school143.ru/наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 143 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 30.11.22- № 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.).
- 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 № 426 от 31.08.2022 Дорожная карта по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 143.
- Приказ № 475 от 09.09.2022 о формировании наставнических пар/групп на 2022-2023 учебный год в МАОУ СШ № 143.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 143.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;

- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 143.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

В МАОУ СШ № 143 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 143 с 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 – учитель	<p>Значительная доля участников (85%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Значительная доля участников программы (75%) видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (75%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни</p>	<p>Только у 40% наставляемых сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.</p> <p>Только у 43% участников программы появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p>

	<p>образовательной организации.</p> <p>100% наставляемых почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала после общения с наставниками.</p> <p>У 80% наставляемых наблюдается рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.</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
Учитель – учитель	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны КИМЦ.</p> <p>Проведение разнообразных конкурсов профессионального мастерства, вебинаров, семинаров, мероприятий на базах других школ, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества.</p> <p>Открытость педагогов школы для посещения уроков.</p>	<p>Смена кадрового состава.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемым, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне.</p> <p>Рост в школьном коллективе числа педагогов, которые испытывают эмоциональное выгорание и усталость.</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества.</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2022-2023 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МАОУ СШ № 143 за период с 01.09.2022 года по 10.05.2023 года

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"> 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 (%): <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%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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%	70%

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 – 15 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2022г. по 10.05.2023г.

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)
Учитель – учитель	10	9	1

Направленность персонализированных программ:

- Методическая помощь, поддержка наставляемых в восполнении профессиональных дефицитов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.
- Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста и формирование индивидуального стиля творческой деятельности педагога.
- Адаптация в коллективе и создание комфортных и безопасных условий для педагогической деятельности.

Причины незавершения персонализированных программ:

- Увольнение участников программы.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующий вывод:

- Качество реализуемой в МАОУ СШ № 143 программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- уровень психологического комфорта в педагогическом коллективе

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определена достаточно высокая эффективность программы наставничества;
- определен высокий уровень желания работать в рамках программы наставничества;
- уровень сформированности навыков вырос;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- выявлен благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе.

Общие выводы по итогам мониторинга

- 1) Программа наставничества в МАОУ СШ № 143 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденного распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
- 2) Эффективность внедрения программы наставничества находится на оптимальном уровне, достигнутые результаты совпадают с планируемыми по многим показателям.

3) В результате внедрения программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в школе, а именно:

-наставляемые отмечают полную и всестороннюю поддержку со стороны наставников в сложных и спорных ситуациях, рост своего профессионального развития, формирование компетенций, необходимых для их дальнейшей педагогической деятельности;

- наставники особенно оценили в программе наставничества совместную деятельность и общение с молодыми педагогами.

4) Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1) Продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ СШ № 143.

2) Расширить программу наставничества введением таких форм наставничества как «учитель-ученик», «ученик-ученик», «ученик-учитель».

Справку составила:

Куратор методического направления Толстикова М.В

12.05.2023г

Директор МАОУ СШ № 143

С.А. Савенко