

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 121»**

Россия, 660133, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Сергея Лазо 32
e-mail: sch121@mailkrsk.ru, тел +7(391)2245737

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ № 121**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://школа121.рф/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 121

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.б.б), 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.б.),
- 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 № 273/1 от 01.09.2022. «О назначении кураторов, педагогов наставников, внедрения целевой программы наставничества»
- Положение о системе наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 121.
- Программа наставничества «Школа молодого педагога» в МАОУ СШ № 121

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 121.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 121;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 121;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 121;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №121;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 121.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 121.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 121 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 121 с 01.09.2023 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	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– Участники Программы (100%) видят свое дальнейшее профессиональное развитие в МАОУ СШ № 121;– У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни;– У участников Программы (100%) появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования– Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;– Участники Программы (100%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в своих классах, сокращение числа конфликтов с участниками образовательных отношений;– Достаточность и понятность обучения наставников;	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– Материально-техническая база наставничества в не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели

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>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; 	нет

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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> 	4 человека	Все участники завершили программу
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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	100
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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	100

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 технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения 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 – 15 баллов, оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 1.09.2022 до 01.05.2023 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)
Учитель – учитель	4 пары	4 пары	0

Направленность персонализированных программ:

- создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- включенность молодых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- молодые педагоги видят свое профессиональное развитие в нашей школе;
- молодые педагоги чувствуют, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.

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 следующих механизмов:

1. Разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
2. Организация деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой.
3. Изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых.
4. Мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников.
5. Мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МАОУ СШ № 121

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- повышение уверенности в своих силах у молодых педагогов;
- Развитие личного творческого потенциала каждого учителя.
- Рост успеваемости и улучшения поведения в подшефных классах.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Поставленные задачи на 2022-2023 учебный год в рамках Программы наставничества – выполнены. Из 4-х наставляемых, 3 человека, на следующий год продолжат работу со своими наставниками для дальнейшего повышения качества подготовки и квалификации. Задача развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе и желания продолжать работе в школе – выполнено на 100%.

Управленческие решения:

-
1. Коррекция программы наставничества на 2023-2024 учебный год
 2. Выступление на педагогическом совете педагогов наставников и педагогов-наставляемых с анализом работы за 2022-2023 учебный год.
-

Директор



Ю.А. Толстиков

Справку составил(а):
Вилкина Марина Сергеевна

Дата: 15.05.2023 год.