



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 56» (МБОУ СШ № 56)
660111 г. Красноярск, пр. Ульяновский 34А
тел.: (391) 224-35-86 e-mail: mboussh56@mail.ru
ОГРН 1022402484433 ИНН/КПП - 2465040810/246501001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в ОО МБОУ СШ №56

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://school56kras.ru/uchitelyam/2-kontent/603-metodicheskoe-soprovozhdenie-molodykh-pedagogov>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №56 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 №01-05-429 от 18.06.2022 «Об организации системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества общего образования»,
- Приказ №01-05-621 от 07.09.2022 «Об организации системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества общего образования».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 56.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 56 ;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 56 ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 56 ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 56 ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 56 .

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №56.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №56 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 56 с 07.09.2022.

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	- все наставляемые освоили базовые требования работы с основными школьными документами; - 83% наставляемых в системе применяют принципы организации современного урока (практическая направленность, индивидуализация, задачный подход); - 83% наставляемых в течение года прошли курсы ПК и апробировали в деятельности приобретенные знания; - 77% участников программы в полной мере удовлетворены результатами взаимодействия; - 100% наставляемых продемонстрировали положительные практики профессиональной деятельности в	- недостаточно технологично выстроена деятельность по определению и оформлению профессиональных дефицитов наставляемых; - отсутствует регулярная обратная связь в отдельных наставнических парах; - 17% наставляемых имеют недостаточную мотивацию к профессиональному росту; - недостаточное внимание к процессу формирования аналитико-рефлексивной деятельности молодых педагогов

	специально созданных средах; - 83% наставляемых имеют ИОМ, размещенный на платформе ЭраСкоп, с оформленными задачами профессионального развития	

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	- расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов; - информационно-методическая поддержка школы при реализации программы наставничества со стороны КИМЦ методическими мероприятиями и проектами для молодых специалистов	- низкая включенность наставляемых в районные и муниципальные мероприятия для молодых специалистов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 07.09.2022 по 10.05.2023. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 07.09.2022 по 10.05.2023

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 программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 	0	0
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%	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	2		

	деятельности принципам, заложенным в программе			
	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	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	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 – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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	6	6	0

Направленность персонализированных программ:

- Формирование устойчивого навыка работы со школьной документацией (рабочая программа, программа воспитания).
- Планирование и организация урока в соответствии с современными подходами и технологиями.
- Формирование устойчивого понимания функциональной грамотности и приемов ее формирования на уроках и внеурочных занятиях.

Причины не завершения персонализированных программ:

- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Из всех возможных форм наставничества школа реализует только форму учитель-учитель. Эффективность реализации на оптимальном уровне.
- В ходе взаимодействия наставнических пар не всегда удается достичь полного взаимопонимания со стороны наставляемых, что мешает формированию профессиональных компетентностей и получению устойчивого результата. Однако, в целом в школе сформирован комфортный климат в части взаимодействия наставников и наставляемых.
- Кроме основной задачи: организация современного урока, наставляемые освоили понятие функциональной грамотности и способы ее формирования у обучающихся.
- Для наставляемых, которые являются классными руководителями, сохраняет актуальность вопрос взаимодействия с родителями.
- В течение года были созданы условия для представления положительного опыта наставляемых в рамках Недели молодого специалиста, Дней качества, открытого заседания ШМО, Фестиваля наставничества.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, посещения учебных занятий, собеседования.

Вопросы анкеты	Наставляемые						Наставники			
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
Понравилось участвовать в программе	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+
Видит свое профессиональное развитие в данной школе	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Появилось желание более активно участвовать в общественной жизни образовательной организации	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+
После общения с наставником почувствовал уверенность в собственных силах	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	-	+	+	+	+	+	-	-	-	-
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами	-	+	+	+	-	+	-	-	-	-
Появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Не все наставники в полной мере удовлетворены участием в программе. Основной причиной является слабая заинтересованность в результатах профессионального развития наставляемых.
- Наставники часто указывают на недостаточную ответственность подопечных и нежелание вступать в профессиональную коммуникацию.
- Отрицательные результаты по конфликтности учителя поясняют отсутствием таковых изначально.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества в школе реализуется в течение одного учебного года, уровень реализации начальный.
- Требуется усиление активности со стороны наставников, есть необходимость в корректировке персонализированных программ развития наставляемых.

Управленческие решения:

1. В следующем учебном году добавить к реализации такие формы наставничества как учитель-ученик, ученик-ученик, исходя из видимых ресурсов школы и в соответствии с

- требованиями.
2. Расширить задачуность персонализированных программ наставляемых в направлении профессионального развития: участие в профессиональных конкурсах и проектах, формирование банка методических продуктов.
 3. Приоритетной задачей в рамках реализации программы наставничества считать формирование и развитие аналитико-рефлексивной деятельности молодых педагогов.
 4. Оформить кейс методических материалов для организации деятельности наставников по выявлению образовательных дефицитов наставляемых и оформлению персонализированных программ наставляемых.
 5. Расширить пространство специально организованных сред по предъявлению положительных результатов профессиональной практики наставляемых.

Справку составила:

Горелик Наталья Владимировна



15.05.2023

Директор школы



Волкова Л.Р.