



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 56» (МБОУ СШ № 56)
660111 г. Красноярск, пр. Ульяновский 34А
тел.: (391) 224-35-86 e-mail: sch56@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402484433 ИНН/КПП - 2465040810/246501001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МБОУ СШ №56

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ: <https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа №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 30.11.2-2- № 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»;
- Приказ № 01-05-572 от 13.09.2023 «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 2023-2024 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Ученик – ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ 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
Ученик – ученик	<ul style="list-style-type: none"> - созданы условия для успешного взаимодействия обучающихся; - наставниками проведена серия мероприятий при поддержке тьюторов 	<ul style="list-style-type: none"> - не в достаточной мере созданы условия для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий, в том числе профессионального самоопределения; - организация деятельности склоняется к эпизодичности
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> - все наставляемые освоили базовые требования работы с основными школьными документами; - 71% наставляемых в системе применяют принципы организации современного урока (практическая направленность, индивидуализация, задачный подход); - 50% наставляемых в течение года прошли курсы ПК и апробировали в деятельности приобретенные знания; - 83% участников программы в полной мере удовлетворены результатами взаимодействия; - 100% наставляемых демонстрировали положительные практики профессиональной деятельности в специально созданных средах; - 57% наставляемых имеют ИОМ, размещенный на платформе ЭраСкоп, с оформленными задачами профессионального развития; - взаимодействие в паре наставник-наставляемый позволяет наставляемым развивать проектную компетенцию 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно технологично выстроена деятельность по определению и оформлению профессиональных дефицитов наставляемых; - отсутствует регулярная обратная связь в отдельных наставнических парах; - 14% наставляемых имеют недостаточную мотивацию к профессиональному росту

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
Ученик – ученик	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для коммуникации внутри образовательного учреждения; - организация преемственности: «подращивание молодых кадров» школьного самоуправления на положительном примере 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие системной тьюторской поддержки в организации данного взаимодействия
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних 	<ul style="list-style-type: none"> - низкая включенность наставляемых в районные и муниципальные мероприятия для молодых специалистов

	ресурсов; - информационно-методическая поддержка школы при реализации программы наставничества со стороны КИМЦ методическими мероприятиями и проектами для молодых специалистов	
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 17.05.2024. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2023-17.05.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	5%	5%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	5%	5%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ №56

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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		1	
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 – 15 баллов оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 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	1	1	0
Учитель – учитель	10	7	3

Направленность персонализированных программ:

- Планирование и организация урока в соответствии с современными подходами и технологиями.
- Формирование устойчивого понимания функциональной грамотности (в т.ч. читательской, математической и финансовой) и приемов ее формирования на уроках и внеурочных занятиях.
- Способы эффективного взаимодействия классного руководителя с родительской общественностью.

Причины не завершения персонализированных программ:

- 3 молодых учителя уволились из образовательного учреждения в течение учебного года.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Школа активно реализует форму наставничества учитель-учитель. Эффективность реализации на оптимальном уровне. Форма наставничества ученик-ученик пока находится на начальном этапе и не носит системного характера.
- 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, является важным вопрос выстраивания эффективного сотрудничества с родителями.

- В течение года были созданы условия для представления положительного опыта наставляемых в рамках Недели молодого специалиста, Дней качества, Дней науки, методических совещаний и заседаний ШМО.

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 в образовательную деятельность;

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

Вопросы анкеты	Наставляемые							Наставники					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	
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.
- Больше положительных отзывов об участии в программе имеют молодые специалисты, работающие с наставниками второй год.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества способствует профессиональному росту и становлению педагогических компетентностей молодого специалиста.
- Программа наставничества в ОУ реализуется в течение двух лет, однако результативность не достаточная.
- Требуется усиление активности со стороны наставников, есть необходимость в корректировке персонализированных программ развития наставляемых.
- В соответствии с поставленными задачами в направлении профессионального развития в части участия в педагогических конкурсах 2 наставляемых стали участниками муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют 2023».

Управленческие решения:

1. В следующем учебном году необходимо добавить в программу наставничества форму учитель-ученик, исходя из внешних требований.
2. В персонализированных программах наставляемых в направлении профессионального развития: обязательным пунктом ставить задачу участия 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. Продолжить пополнение кейса методических материалов для организации деятельности наставников по выявлению образовательных дефицитов наставляемых и оформлению персонализированных программ.
5. Расширить пространство специально организованных сред по предъявлению положительных результатов профессиональной практики наставляемых.

Справку составила: Горелик Наталья Владимировна, методист 89069171522

Дата 17.05.2024



Волкова Л.Р.