

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 53»
администрации города Красноярска

ул. Львовская, 43, г. Красноярск, 660013
телефон (391) 266-94-11, 266-94-59
E-mail: sch53@mailkrsk.ru
ИНН/КПП 2462023278/246201001
ОГРН 1022402059074

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ №53

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://xn--53-6kc3bfr2e.xn--p1ai/GBP/nastavnichestvo/index.php>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №53 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 гг.
- Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 02-05-142 "О внедрении целевой модели наставничества" от 27.05.2022

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №53.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №53
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №53;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №53
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №53;
 - разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №53

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №53.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №53 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №53 с 22.08.2022г
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	Ученик-наставник помогает преодолеть проблемы с учебой, например, объясняя, как решать уравнения, задачи и пр. При этом сам реализует свои сильные стороны.	
Учитель – учитель	- Повышение качества образовательного процесса -Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста	

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	Наставниками могут быть не только учителя, но и дети начиная с семи-восьми лет. Они могут помогать друг другу и вместе решать следующие задачи: 1.Образовательные. 2.Социальные. 3.Индивидуальные. Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества.	Низкая включенность/отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся, организации среди них и поддержке наставничества.

Учитель – учитель	Системы мотивации и поощрения наставников	
-------------------	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 22 .08.2022 по 10.05.2023г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества, за период с 22 .08.2022 по 10.05.2023г.

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 школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	20	10
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	15	7
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 программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	90
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	85

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 ООО	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 наставляемым и 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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 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			
Учитель – учитель	5	5	0

Направленность персонализированных программ:

- Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;
- Формируется навык устного опроса, организации групповой и коллективной работы
- Закрепление навыков коммуникации с собеседником

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

В течение года велась работа наставников. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами. Молодые педагоги получили профессиональную помощь в работе с ученическим коллективом, с родителями и методическую помощь.

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;
- 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 анкетирования, собеседования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Работа велась систематически и была направлена на:

- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- совершенствование методов работы педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества выполняется в полном объеме.

По итогам мониторинга отмечается, что в целом в школе сложилась благоприятная психологическая атмосфера взаимодействия и сотрудничества. Педагоги-наставники помогали молодым специалистам с адаптацией к новым условиям, новой школе, классу. Молодые педагоги получили профессиональную помощь в работе с ученическим коллективом, с родителями и методическую помощь. Свидетельством эффективности внедрения программы наставничества в школе является достаточно высокий уровень достигнутых результатов планируемых показателей ее внедрения. Таким образом,

внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество.

Управленческие решения:

Продолжить работу по реализации Программы наставничества. Куратору ПН заместителю директора по УВР поддержать наставнические пары в разработке и корректировке индивидуальных планов работы.

Директор МАОУ СШ №53 _____ Эрдман Е.В.

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР _____ Кудряшова О.В.

Дата 15.05.2023 г.