

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 82»  
МАОУ СШ № 82

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ № 82**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 82 : <https://sh82-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82 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 директора школы № 01-04- 071.1 от 16 .02.2022 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 82»,
- Приказ директора школы № 01-04- 217.1 от 12 .09.2022 «О назначении наставников и формировании наставнических пар»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 82;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 82 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»  
**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 82 с 01.09.2022

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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	1. Комфортно было работать в программе наставничества 2. Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами. 3. 91% участников понравилось участвовать в Программе и готовы продолжить работу в Программе 4. Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной школе в течение следующих 5 лет 5. У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	1. Отсутствие достаточного времени на наставническую деятельность у наставников, как результат недостаточно эффективная периодичность встреч наставника и наставляемого

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель – учитель	1. Информационно-методическая поддержка школ при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦ 2. Наличие программ повышения квалификации педагогов по наставничеству 3. Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества 4. Городская базовая площадка по наставничеству	1. Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. 2. Рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по май 2023  
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период \_\_\_\_\_**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Результат</b>	
	<b>Планируемый</b>	<b>Достигнутый</b>
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"> <li><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></li> </ul>	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству</i></li> </ul>	100%	100%

<i>наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
---	--	--

**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		1	
	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	2		

	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 – (16 баллов) оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебного года  
Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Учитель – учитель	11	11	0

Направленность персонализированных программ:

- научно-теоретическое (практическое применение системно-деятельностного подхода на уроках , умение соответствовать требованиям ФГОС к результатам обучения);
- психолого-педагогическое (взаимодействие с родителями);
- методическое (дифференцированное обучение, разработка дидактических материалов к уроку, проблемное обучение);
- цифровизация образования ( электронные и цифровые образовательные ресурсы на уроке);
- предметно-профессиональное (критерии оценивания)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Ожидается комфорт от работы в программе наставничества
- Ожидается эффективность программы профессиональной и должностной адаптации
- На достаточном уровне наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями и необходимыми практическими навыками
- достаточный уровень удовлетворения совместной работой , активная включенность наставляемого в процесс

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством собеседования, анкетирования.

	Баллы
1. Эффективность программы наставничества	8
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	9
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	8
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	8
5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	7
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	8
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	8
8. Качество программы профессиональной адаптации	8
9. Ощущение поддержки наставника	9
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	9

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- 100 % молодых педагогов видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет;
- появилось желание у большинства педагогов более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации;
- общения с наставником придали уверенность у молодых педагогов в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Программа наставничества реализована на достаточном уровне. Важным показателем является, что все молодые педагоги желают продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе. Все молодые педагоги вовлечены в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, появилась уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставнические пары показали высокий уровень удовлетворенности от совместной работы.

#### **Управленческие решения:**

В целях достижения результата и повышения эффективности реализации целевой модели наставничества необходимо:

- провести обучение наставников;
- продолжить работу по разработки персонализированных программ наставничества на следующий год;
- организовать работу наставнических пар/групп на следующий год;

- рассмотреть вопрос о возможности организации методического объединения наставников;
- обеспечить методическое сопровождение целевой модели наставничества, цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- создать условия для включенности наставляемого в инновационную деятельность;
- создать условия для привлечения педагогов, планирующих стать наставниками

Справку составила: заместитель директора по УВР И.И. Туровец

—  
Дата 10.05.2023

