

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 141»
ул. Воронова, д. 18г, г. Красноярск, 660131
телефон: (391) 220-30-60 факс: (391) 220-30-60, E-mail: sch141@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в ОО МАОУ СШ № 141

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://school141.ru/%d0%bd%d0%b0%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%b2%d0%bd%d0%b8%d1%87%d0%b5%d1%81%d1%82%d0%b2%d0%be/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 141 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 № 03-01-380р от 01.09.2022 о целевой программе наставничества

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 141.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 141;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 141;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 141;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 141;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 141.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 141.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 141 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
(Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 141 с 1 сентября 2022 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	<ul style="list-style-type: none">- ускорение процесса профессионального роста молодого педагога-создание условий для реализации программы наставничества- участники программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 3 лет- развитие профессиональных перспектив педагогов – наставников- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников	<ul style="list-style-type: none">-высокая нагрузка педагогов-наставников-снижение мотивации участников к реализации программы наставничества

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	-повышение квалификации наставников -система мотивации и поощрения наставников -обобщение педагогического опыта	- низкая денежная мотивация и поощрение наставников - возможность изменения кадрового состава

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2022 по май 2023
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2022 по май 2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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"><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 (%): <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>	80%	85%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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>	80%	75%

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	+		
	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 наставляемыми 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 9-14 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с сентября 2022 по май 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	2	0	2

Направленность персонализированных программ:

- взаимодействие «педагог- наставник - молодой специалист»

Причины не завершения персонализированных программ:

- смена наставника;
- обучение наставляемого в магистратуре.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- адаптация молодого педагога прошла успешно;
- установление между молодым педагогом и учениками взаимных доверительных и уважительных отношений;
- развитие профессиональных компетенций;

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством прохождения участниками программы анкетирования до входа в программу и по итогам участия в программе

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- желание молодого специалиста работать в рамках программы наставничества;
- снижение уровня тревожности;
- адекватный уровень самооценки деятельности.

Результатами правильной организации наставничества в системе «учитель – учитель» будут:

- включенность молодых педагогов в профессиональную, а также организационную деятельность всей образовательной организации;
- профессиональная стабильность и уверенность в своих силах у молодого специалиста;
- повышение уровня психологической и профессиональной удовлетворенности всего коллектива.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Эффективность внедрения программы наставничества считаем удовлетворительной. Благодаря программе педагоги-наставники систематизируют и структурируются собственные знания, что способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. Молодой педагог целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.

Управленческие решения:

- продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ СШ № 141 в 2023-2024 учебном году;
- выявлять и распространять эффективные практики наставничества в школе;
- вовлекать молодых педагогов к участию в конкурсах различного уровня;
- развивать систему поощрения педагогов-наставников.

Справку составил(а):

заместитель директора по УВР

/Вайцехович А.В./

и.о. директора

/Афоница О.В./

Дата 15.05.2023