

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 129»
(МБОУ СШ № 129)**

660131 г. Красноярск, ул. Воронова 18-а, тел. 224-03-01, sch129@mailkrsr.ru
ОКПО 49694111, ОГРН 1022402479824, ИНН/КПП 2465040970/246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023 года в ОО МБОУ СШ № 129**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://school129.krsnet.ru/nastav/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129» 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 № 03-02-287 от 01.09.2022 г. «О внедрении программы наставничества и назначении учителей наставников на 22-23уч.г.»,
- Программа наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129»,
- Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Средняя школа № 129»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 129»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Средняя школа № 129».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя

школа № 129».

- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Средняя школа № 129» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Студент-ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Средняя школа № 129» с 01.09.2022 г. 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 5	У 50% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. Успеваемость повысилась на 10% Значительная доля наставляемых (60%) планируют стать наставником Наставляемые стали интересоваться новой информацией по сплочению коллектива	Наблюдается не всегда регулярная обратная связь детей. Большая часть обучающихся – наставников готова работать с наставляемыми в рамках общественно полезной деятельности в то время, когда отмечается потребность – в учебной. Нет системы обучения наставников из числа обучающихся. Нет зоны для совместной работы.
Учитель – учитель 6	100% доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующего года.	Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне. Есть участники, которым не понравилось участие

	<p>У части участников программы(70%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы.</p> <p>У участников Программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы</p> <p>Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах. Эффективная система мотивации участников Программы.</p>	<p>в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней (не смогли найти точки соприкосновения с наставником или наставляемым, остро воспринимают советы и критику со стороны наставника)</p> <p>Дефицит педагогов готовых и способных быть наставниками.</p>
<p>Учитель – ученик</p> <p>22</p>	<p>Самоорганизация обучающихся в учебе, выборе цели и способах их достижения.</p> <p>Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения у подшефных.</p>	<p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором.</p> <p>Непроработанная система мотивации.</p> <p>Нет зоны для совместной работы.</p>
<p>Студент – ученик</p> <p>1</p>	<p>Организовано постоянное методическое сопровождение студентов – наставников.</p> <p>Отмечается серьезное влияние наставничества на выбор будущей профессии для старшеклассников</p>	<p>Отмечается эпизодическое формирование пар/групп, связанное с высвобождением времени студентов.</p> <p>Не всегда регулярная обратная связь с куратором, объясняющаяся порою отсутствием времени у последнего</p>

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	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества</p> <p>На разном уровне проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические и др. мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества.</p> <p>Профессиональное самоопределение наставников.</p> <p>Получение опыта наставнической работы.</p>	<p>Низкая включенность/отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся, организации среди них и поддержке наставничества.</p> <p>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации</p> <p>У наставляемых отсутствие позитивной динамики в успеваемости, в уменьшении конфликтов.</p>
Учитель – учитель	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении Программы наставничества</p> <p>Размещение материалов по наставничеству на сайте школы.</p> <p>Курирование Программ наставничества опытным заместителем.</p> <p>Участник в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.</p> <p>Обучение молодых педагогов специалистами школы наставничества через разные формы работы.</p>	<p>Смена кадрового состава.</p> <p>Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Выход из Программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей.</p> <p>Отсутствие финансирования проекта.</p>
Учитель - ученик	<p>Повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении.</p> <p>Прилежание в выполнении</p>	<p>У наставляемых может отсутствовать позитивная динамика в успеваемости, в уменьшении конфликтов с</p>

	ученических обязанностей. Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества	педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества
Студент - ученик	Готовность социальных партнеров – вузов принимать участие в программе наставничества. Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества	Недостаточное количество студентов, проходящих практику в школе. Непроработанная система мотивации

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебного года.

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 	1,8%	1,8%
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 	2,3%	2,3%
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%	66,7%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству 	100%	85%

<i>наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
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> 	100%	83%

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 личности	Активность и заинтересованность в		*	

наставляемого	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 – 15 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

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Ученик – ученик	5	5	0
Учитель – учитель	6	5	1
Учитель - ученик	22	21	1
Студент- ученик	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- «Ученик-ученик». Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникативных, лидерских качеств.
- «Учитель-учитель». Разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение профессионального потенциала и уровня.
- «Учитель-ученик». Улучшение образовательных результатов.
- «Студент-ученик». Психоэмоциональная поддержка с развитием коммуникативных и творческим навыкам.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Молодой специалист-наставляемый ушел в отпуск по уходу за ребенком.
- Выбыл наставляемый ученик (смена места жительства).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «Средняя школа № 129» на достаточном уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям
- выросло число собственных педагогических профессиональных работ молодых

специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик, открытых мероприятий);

появились мероприятия, направленные на повышение мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом и детьми;

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 до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- снизился уровень профессионального выгорания педагогов школы;
- выросла удовлетворенность профессией у педагогов;
- улучшился психологический климат в педагогическом коллективе.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ «Средняя школа № 129» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентностный и профессиональный рост участников программы.

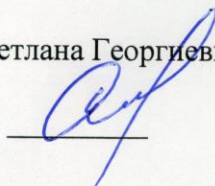
Управленческие решения:

- Принять эффективные меры по результатам проведенного мониторинга с целью устранения недостатков.
- Рассмотреть вопрос о возможности организации методического объединения наставников (при необходимости его создания).
- Наставляемым посещать уроки наставников, опытных учителей; учителям - наставникам продолжить работу с молодыми учителями, разнообразить типы и виды уроков с использованием современных технологий, форм и методов работы, следить за ведением школьной документации, обратить внимание на воспитательный процесс учащихся.
- Принять эффективные меры по привлечению молодых специалистов к участию в конкурсах различных уровней.
- Продумать систему мотивации участников Программы.
- Организовать зону для совместной работы наставников и наставляемых.
- Включить следующие направления наставничества физкультурно-оздоровительные, языковые, музыкальные, творческие.
- Популяризировать проект для осознанного участия педагогов и обучающихся.

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР: Светлана Георгиевна Зыблева

Директор МБОУ СШ № 129:



Г.В. Сафиянова

Дата 12.05.2023 г.