

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 13»
(МБОУ СШ № 13)
г. Красноярск, 660023, ул. Рейдовая, 67а
телефон (391)291-09-23 e-mail: sch13@mailkrsk.ru
ИНН / КПП 2462023260 / 216201001 ОГРН 1022402058062**

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МБОУ № 13**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ: <https://13school-krsk.ru/наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 13 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 № 481/п – гуо от 27.10.2023 «О проведении мониторинга сайтов МОУ»;
- Письмо № 1149-гуо от 03.05.2024 «О проведении мониторинга сайтов МОУ»;
- Положения о системе наставничества в МБОУ СШ № 13.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 13.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 13;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 13;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 13;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 13;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 13.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 13.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 13 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Ученик – ученик», «Воспитатель-воспитатель» - об этой модели в Аналитической справке по ДСП МБОУ СШ № 13 «Солнышко» для детей 3-7 лет .

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 13 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<p>Положительные отзывы об участии в программе,</p> <ul style="list-style-type: none"> - снятие профессиональных затруднений, выявленных в ходе диагностики, - закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, - развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса, - включенность молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, - усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов 	<ul style="list-style-type: none"> - Невозможность регулярно посещать наставляемым методические семинары и уроки коллег, - большая нагрузка (рабочая) участников программы- отсутствие системности в работе с наставляемыми, - неотработанная система мотивации участников программы
Ученик- ученик .	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, - включенность наставляемых в различные социальные, культурные и образовательные мероприятия школы 	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в реализации лидерского потенциала, - включенность наставляемых в различные программы дополнительного образования

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"> - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> -желание посещения школы – уровень личностной тревожности – понимание собственного будущего – эмоциональное состояние при посещении школы – желание высокой школьной успеваемости
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> -Наличие различных программ и проектов, многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения, - Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества, - получение наставляемыми необходимой для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональных советов и рекомендации, а также стимулов и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации и профессии 	<ul style="list-style-type: none"> - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основы наставничества), - уровень профессионального выгорания – удовлетворенность профессией – психологический климат в педагогическом коллективе

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2023-15.05.2024.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	10	8,7
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	5	4,3
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • 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	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100	85

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ № 13.

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	+		
	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	+		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023 – 2024 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			
Учитель – учитель	5		5

Направленность персонализированных программ:

- Повышение компетентности педагога в роли классного руководителя
- Повышение предметной компетентности молодого специалиста
- Повышение уровня компетентности в части формирования метапредметных умений
- Включенность молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

Причины не завершения персонализированных программ:

- Большая нагрузка наставников, нехватка кадров: замещение наставниками отсутствующих учителей
- Дополнительные нагрузки наставляемых
- Корректировка программ в течение всего периода реализации, внесение новых задач план реализации программы

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Система наставничества эффективна при организации работы внутри предметных методических объединений
- Появилось желание более активно участвовать в культурной, творческой жизни школы.
- Планируют работать в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет
- Стали лучше понимать собственное профессиональное будущее (Уч-ся)
- Возрос интерес к одной или нескольким профессиям (Уч-ся)

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, опроса, наблюдения, участия в мероприятиях различного уровня и разных направлений, уроках-показах:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программа наставничества помогает

- снимать профессиональные проблемы и эмоциональную напряженность молодых специалистов
- повышает уровень удовлетворенности от работы у участников Программы
- закреплять молодых специалистов в ОУ
- изменить поведение учащихся на уроке, повысить мотивацию, ответственность уч-ся за результаты учебной деятельности уч-ся, уч-ся хотят быть участниками различных мероприятий, участвовать в волонтерском движении.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа показывает свою эффективность. В целом участникам программы понравилось работать в ней, она способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на его работе. Участие в программе наставничества позволило увидеть возможности/силы для развития личного, творческого и педагогического потенциала

Управленческие решения: В соответствии с анализом работы провести корректировку дорожной карты по реализации Программы наставничества на 2024-2025 учебный год. Продолжить работу по реализации программы наставничества. Продолжить работу по формированию банка наставников. Познакомиться с лучшими практиками работы по наставничеству

И.о. директора



В.С. Каденёв

Справку составила: Е.В. Андрищенко, заместитель директора по УВР
Дата 15.05.2024