

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 2022 -2023года в ОО МБОУ СШ № 13

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

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- № 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),

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»

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
Ученик – ученик	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	помощь в реализации лидерского потенциала, включенность наставляемых в различные программы дополнительного образования
Учитель – учитель	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	анализ результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса

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	наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций	-желание посещения школы – уровень личностной тревожности – понимание собственного будущего – эмоциональное состояние при посещении школы – желание высокой школьной успеваемости
Учитель – учитель	наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии	- уровень профессионального выгорания – удовлетворенность профессией – психологический климат в педагогическом коллективе

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

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>	10%	8,75%
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>	5%	4,37%
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>	5 – 100%	5-100%
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	84

<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100	73
--	------------	-----------

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критери и	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничес твав ОО	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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определени е эффективно сти участников наставниче ской деятельност и в организаци и	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляем ого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений		1	

	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 – допустимый 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			
Учитель – учитель	5		5

Направленность персонализированных программ:

- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса
- закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня,
- 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
- Недостаточное освоение методики построения и организации результативного учебного процесса

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса
- Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы,
- Заметил рост успеваемости и улучшение поведения уч-ся
- Уменьшилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
- Планирует работать в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет
- Стал 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 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:

- Планируют работать в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет
- Осознанное желание более активно участвовать в культурной жизни школы__
- Изменение поведения учащихся на уроке, повышение мотивации, ответственности уч-ся за результаты учебной деятельности уч-ся, желание уч-ся быть участниками различных мероприятий, участвовать в волонтерском движении.
- Осознанный интерес к методике построения уроков с применением разных современных технологий

Общие Выводы по итогам мониторинга:

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:

Продолжить работу по реализации программы наставничества.

Продолжить работу по формированию банка наставников.

Познакомиться с лучшими практиками работы по наставничеству

Директор

А.В. Голубева

Справку составила:

Е.В. Андрющенко, зам директора по УВР

Дата 29.05.2023