

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

в 2022 – 2023 года в ОО 65

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 65 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 № 03-02 – 186 от 01.12.2023 «О проведении внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 – 2023 года в МАОУ СШ № 65

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 65.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 65;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 65;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 65;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 65;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 65.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 65.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 65 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 65 с 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
Ученик – ученик	Наставляемым нравится участие в программе по данному направлению наставничества; повысилась успеваемость	Наставники, из числа учащихся, иногда руководствуются личным отношением к наставляемому, а не объективным оценивание.
Учитель – учитель	Наставляемым нравится участие в Программе, мероприятия и поддержка Наставников и они готовы продолжить работу в школе;	Наставляемые не всегда готовы посещать дополнительные мероприятия по наставничеству из – за расстояния. Иногда мероприятия территориально проходят далеко;
Учитель- ученик	У наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия в рамках программы; повысилась успеваемость	Не всегда сами родители интересуются успехами, неудачами и поддерживают стремление своих детей

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	Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; многочисленные предложения от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения	Именно сам аспект дистанционного обучения «не отвечает» идеям наставничества

Учитель – учитель	Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; многочисленные предложения от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения	Именно сам аспект дистанционного обучения «не отвечает» идеям наставничества
Учитель- ученик	Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; многочисленные предложения от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения	Именно сам аспект дистанционного обучения «не отвечает» идеям наставничества

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

7	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>	1,4	1,4
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>	1,5	1,5
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>	7	7
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>	80	80

<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 	80	80
--	-----------	-----------

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 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		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 организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества - 15 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

2	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Ученик – ученик	3	4	2
Учитель – учитель	3	4	1
Учитель - ученик	3	4	1

Направленность персонализированных программ:

- **Проектная деятельность**
- **Исследовательская деятельность**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Программы находятся в разработке**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повысилась мотивация участников программы наставничества
- У наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия в рамках программы;
- К сожалению, не всегда родители наставляемых учеников относятся серьезно к данной деятельности

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством активной деятельности

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Выявлен мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Наблюдается развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- Отмечена положительная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников и обучающихся, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, необходима.

Управленческие решения:

1. Знакомить педагогов, обучающихся и наставников с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, повышать свой профессиональный уровень, качество по предмету
2. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников и обучающихся образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Справку составили:

Заместители директора по УВР

Ананьина А.Л., Соловьева С.А.