

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №155 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА МАРТЫНОВА Д.Д.»
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА ГОРОДА КРАСНОЯРСКА**
660043, г. Красноярск, ул. Дмитрия Мартынова, 26
тел. +7 (391) 200-50-71, E-mail: sch155@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в ОО МБОУ СШ №155**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://155школа.рф/наставничество-2/>

Мониторинг реализации программы наставничества в **МБОУ СШ №155** 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.4),
- Приказ № 81\1 от 08.04.22. «О внедрении целевой модели наставничества» (п.16),
- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.» №120 от 31.08.2022 (п. 7)

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №155.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в СШ №155;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в СШ №155;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в СШ №155;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в СШ №155;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в СШ №155.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в СШ №155.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

| Факторы SWOT | Сильные стороны: | Слабые стороны: |
|-------------------|---|--|
| Внутренние | <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (90%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (90%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (50%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (30%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (90%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (65%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; | <ul style="list-style-type: none"> – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (35%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО. |
| Внешние | <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦа; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления. | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели. |

В МБОУ СШ №155 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №155 с октября 2021 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"> – Значительная доля участников (90%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (90%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (50%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (30%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (90%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (65%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; | <ul style="list-style-type: none"> – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (35%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); |

| | | |
|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Эффективная система мотивации участников Программы; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦа; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. | – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели. |
|--|---|---|

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 | <p>Размещение материалов по наставничеству на сайте школы.</p> <p>Курирование программ наставничества опытными заместителями. Наличие курсов внутрифирменного обучения, открытость педагогов для посещения уроков</p> | <p>Смена кадрового состава</p> <p>Рост конкуренции между образовательными организациями региона за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Составление программы наставничества может быть формальным и в реальности не являться инструментом самосовершенствования педагога</p> |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период ноябрь 2022 – май 2023 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период ноябрь 2022 – май 2023 учебного года

| Показатель эффективности | Результат | |
|---|-------------|-------------|
| | Планируемый | Достигнутый |
| <p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> | 50 | 30 |
| <p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):</p> | 20 | 10 |

| | | |
|--|------------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> | | |
| <p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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> | 90 | 80 |
| <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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> | 100 | 95 |
| <p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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 | 90 |

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 | 2 | | |
| | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | | 1 | |
| | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и | | 1 | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | технологиям | | | |
| | Наличие комфортного психологического климата в организации | 2 | | |
| | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | | 1 | |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | | 1 | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | | 1 | |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | 2 | | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | | 1 | |
|--|--|--|---|--|

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

Эффективность программы наставничества – 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) |
|----------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| Учитель – учитель | 21 | 16 | 5 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Направленность персонализированных программ:

- учебно-методическое
- предметно-профессиональное
- нормативное правовое

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Программа рассчитана на 2 года**
- **Увольнение молодого специалиста**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.
2. Улучшение психологического климата в МБОУ СШ №155 как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе педагогического партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

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;

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла уровень личной тревожности молодых специалистов снизился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБОУ СШ №155 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему были достигнуты компетентностный и профессиональный рост

участников программы.

Отмечена неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы

Управленческие решения:

1. Прохождение корпоративного обучения по программе «Реализация системы наставничества педагогических работников в ОО».
2. Разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно - кураторским корпусом для предоставления его наставнику.
3. Вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого)
4. Организация ежеквартальных кампаний «Наставник месяца» с определением победителей, размещением их фото на «Доске Почета».

Справку составил(а) методист О.Н.Журова



Кузнецов ЕА

Дата: 15.05.2023