

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51»**

**660056, г. Красноярск, ул. 4 Продольная, 19
Тел. 20-18-964**

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МБОУ СШ №51**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте :
<http://51krsk.my1.ru/index/nastavnichestvo/0-269>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51 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 № 21 от 01.09.2021 «Об утверждении положения о наставничестве», приказ № 73 от 04.04.2022 г «Об утверждении дорожной карты и программы по реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51, приказ № 25/2 от 01.09.2022 «О назначении куратора(ов) и наставников».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 51.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №51;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №51 ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51 .
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №51 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №51 с сентября 2021 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	Участники программы видят свое профессиональное развитие в МБОУ СШ №51 в течение следующего года. Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах. Повышение качества образовательного процесса . Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста.	Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности у определенных педагогов посещать уроки на системном уровне.

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	Открытость педагогов для взаимопосещения уроков. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Способствование профессиональному становлению педагога и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.	Смена кадрового состава. Вероятность недобросовестного исполнения работы всеми участниками образовательного процесса.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022 г.- апрель 2023г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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"><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>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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%	100%
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</i>	100%	95%

<i>программе, реализуемой в школе</i>		
---------------------------------------	--	--

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 наставляемого	Активность и заинтересованность в 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-14 баллов (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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого ;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях наставляемого;
- Ускорение процесса профессионального становления наставляемого.

Причины не завершения персонализированных программ:

- _____
- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- увеличилось количество образовательных и культурных проектов, конкурсов, в которых приняли участие молодые педагоги (Хакатон вожатых, Педагогический дебют);
- повысилось качество проведения уроков;
- 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, и подведения итогов участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков у молодых педагогов вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ СШ №51 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – удовлетворительная, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно: • появились собственные педагогические профессиональные работы наставляемых (статьи, методические копилки); • увеличивается количество мероприятий, направленных на повышение мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом и детьми; • планируется участие в профессиональном конкурсе педагогического мастерства «Педагогический дуэт».
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество: улучшился показатель психологического климата в педагогическом коллективе.
5. Отмечаются трудности в формировании эффективной коммуникации между участниками программы, что требует организации дополнительных мероприятий в методическом сопровождении.

Управленческие решения:

1. Создать условия для активного участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях
2. Совершенствовать систему стимулирования наставников и наставляемых.
3. Совершенствовать методическое сопровождение участников программы.

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР: _____ Аляева Т.А.

Дата 10.05.2023 г.

И.о. директора _____ Малышева Л.О.