

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 2»
(МБОУ СШ № 2)

660055, г. Красноярск, ул. Джамбульская, д.17, тел.: (8-391) 245-57-03, факс (8-391) 245-57-03,
e-mail: sch2@mailkrsk.ru сайт: <http://school2.krsnet.ru>
ОГРН 1022402478560, ИНН/КПП 2465040786/246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МБОУ СШ № 2**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://school2.krsnet.ru/nastavnichestvo.html>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 2» 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 годы»;
- *Приказ № 01-04-244 от 01.09.2023 «О внедрении программы наставничества и назначении учителей наставников на 2023/2024 учебный год»*
- *Программа наставничества в МБОУ СШ № 2*
- *Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ СШ № 2*

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 2.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 2;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 2;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 2;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 2;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 2.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

В МБОУ СШ № 2 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»,

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 2 с 01.09.2023
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	100 % доля участников программы, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе В ходе работы к наставляемым присоединялись «желающие», Участники программы видят свое профессиональное будущее в данной образовательной организации и на следующий год. Более того, одним из участников программа школы рекомендована «другу» 50 % «Наставляемых» участников программы появилось желание работать в сетевых сообществах, реализуя собственный потенциал Эффективная система мотивации участников программы	Отсутствие педагогов готовых и способных быть наставниками Недостаточность системности работы – сложно посещать учебные и внеучебные занятия у «наставляемых» из-за большой нагрузки учителей. На первых этапах работы «опасность» признания собственных профессиональных дефицитов Программа спокойно реализуется только на молодых педагогах
Учитель- ученик	Организация рефлексии с обучающимися позволила более результативно организовать работу с обучающимися Следствием стало - повышение успеваемости обучающихся	Отсутствие регулярной связи с наставляемым

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	Методическое сопровождение молодых педагогов в их становлении (как учителей предметников, как сотрудников школы, как классных руководителей) Курирование программы опытными наставниками Общественное и профессиональное признание педагогов –наставников	Смена кадров Отсутствие педагогов Увеличение педагогической нагрузки Эмоциональное выгорание педагогов-наставников
Учитель- ученик	Повышение успеваемости Социальная адаптация детей	Мечта « нет таких учеников, которые нуждаются в

		дополнительном сопровождении» Низкая мотивация родителей учеников на обучение.
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023/2024 учебного года

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023/2024 учебного года

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>	1,5	1,5
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>	0	0
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>	100	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	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	66,67

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		*	
	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 наставляемым и 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 – 12 баллов - допустимый 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)
Учитель – учитель	2	0	2
Учитель - ученик	19	11	8

Направленность персонализированных программ:

- Учитель-учитель – сопровождение молодых педагогов в их профессиональном становлении
- Учитель-ученик - преодоление ситуации неуспешности в обучении.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Изменение содержание программ наставничества в ходе их реализации
- Не достижение целей программ

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

• Качество программы наставничества в МБОУ СШ № 2, полезность, эффективность программы как инструмента повышения квалификации социального и профессионального благополучия в МБОУ СШ № 2 на допустимом уровне

• Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

• Появились мероприятия молодых специалистов (урочная и внеурочная деятельность)

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, личных бесед с руководителем

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- снизился уровень профессионального выгорания у опытных педагогов
- Выросла удовлетворённость профессией педагога у молодых специалистов
- Улучшился психологический климат в педагогическом коллективе

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа является достаточно эффективным механизмом обеспечения профессионального климата в коллективе, программа соответствует требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.


Управленческие решения:

1. Принять меры по устранению недостатков
2. Обеспечить систему мотивации участникам программы
3. Популяризировать проект для осознанного участия большего количества педагогов и обучающихся
4. Реализовать модель «ученик-ученик»

Справку составил(а):

Мингалеева Анастасия Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ СШ № 2

Директор МБОУ СШ № 2

 _____ Соболевская Ж.В.

Дата 16.05.2024