

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 159»  
(МАОУ СШ № 159)**

660061, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Калинина, зд. 110,  
Тел. 22-30-159. E-mail: sch159@mailkrsk.ru. ОКПО 79175286, ОГРН 1222400011613,  
ИНН/КПП 2463126950/246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -  
2023года в ОО\_МАОУ СШ\_№159**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh159-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159 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),
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159 на 2022-2023уч.г.
- Программа целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159 на 2022-2023 уч.год.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 159;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 159 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 159 с 11.01.2023 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"> <li>- создание дружеских связей (взаимодействие по интересам)</li> <li>- знакомство педагогов с возможностями друг друга</li> <li>-высокий уровень эффективности программы</li> <li>-неформальное взаимодействие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-большая нагрузка, падающая на наставников</li> <li>-низкий уровень активности некоторых педагогов</li> <li>-вновь созданный коллектив</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-возможности профессионального роста для педагогов</li> <li>-повышение уровня своей значимости, и как продолжение уверенности</li> <li>-возможность внутрисознанного сплочения коллектива за счет реальной заинтересованности друг друга в достижении результата</li> <li>-возможность для педагогов делиться знанием на новом уровне</li> <li>-возможность дополнительного материального стимулирования педагогов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-малое количество опытных наставников по отношению к наставляемым</li> <li>-текучесть кадрового состава</li> <li>-низкий престиж профессии</li> <li>-низкий уровень заработной платы</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 11.11.2022г по 23.05.2023г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 11.11.2022г по 23.05.2023г.**

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"> <li>• <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></li> </ul>	<b>86</b>	<b>86</b>
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>90</b>	<b>85</b>
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>90</b>	<b>90</b>

**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 в 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 – допустимый (13 баллов).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 11.11.2022г по 23.05.2023г.

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	12	12	0

Направленность персонализированных программ:

- Групповые формы работы на уроках
- Организация работы с детьми с ОВЗ
- Дизайнпроект в школе
- Создание и монтаж видео

- **Иновационные педагогические приёмы**
- **Организация проектной и исследовательской деятельности**
- **Работа с родителями**

Причины не завершения персонализированных программ:  
**нет**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- Анализ сильных сторон программы и ее возможности преобладают над слабыми сторонами и угрозами.
- В результате внедрения программы был замечен эффект налаживания дружеских связей и более плотного сплочения коллектива.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- уровень удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью,
- психологический климат в школе.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством входного, выходного, и промежуточного контроля в виде прохождения анкеты удовлетворенности.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **уровень реализации программы оптимальный**
- большинство участников программы выявляют положительную динамику в уровне мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью
- формат программы «дружеские связи» имеет положительный эффект в улучшении показателей психологического климата в школе

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы: программа наставничества МАОУ СШ № 159 является достаточно эффективной, несмотря на трудности, связанные с тем, что коллектив школы новый, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

### **Управленческие решения:**

1. **Внутрикорпортивное повышение квалификации по приоритетным направлениям школы;**
2. **Выявление лидеров-наставников;**
3. **Формирование дружеских связей (по интересам);**
4. **Формирование организационной культуры в коллективе.**

Справку составил(а):

Доронина А.В. / заместитель директора по УВР



Дата 25.05.2023