

Главное управление образования администрации г. Красноярска  
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 69 имени Поздеева А.Г.»

660127, г. Красноярск, ул. Им. Б.З.Шумяцкого, д.3

тел. (391)220-27-37  
sch69@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023 года в МАОУ СШ № 69**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**

**<https://69shkola.ru/%d0%bc%d0%b5%d1%82%d0%be%d0%b4%d0%b8%d1%87%d0%b5%d1%81%d0%ba%d0%be%d0%b5-%d1%81%d0%be%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b2%d0%be%d0%b6%d0%b4%d0%b5-%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d0%bc%d0%be%d0%bb%d0%be%d0%b4%d1%8b%d1%85/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 69 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 № 218 от 30.05.2022 «О мерах по реализации целевой модели наставничества в ОУ».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 69.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 69;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 69;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 69;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 69;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 69.

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 69 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 69 с 01.09.2022. 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	1.Создание и поддержка устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для ОУ (наставляемые видят свое проф. будущее в ОУ). 2. Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям. 3. Совместные мероприятия наставника и наставляемого, после чего у наставляемых повышается уверенность в собственных силах. 4. Стремление у наставляемых овладеть проф. навыками и компетентностями.	1.Не всегда соблюдаются сроки проведения мероприятий или встреч участников. 2.Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. 3. Низкая активность со стороны некоторых наставляемых.

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	Использование внешнего ресурса для профессионального роста наставляемых (курсы ПК, обучение в КГПУ, дистанционные форматы общения и ПК). Создание условий для привлечения наставляемых к	Загруженность педагогов, нехватка времени для совместной работы. Отсутствие у педагогов опыта наставничества.

	Рост числа собственных профессиональных материалов (разработки уроков, ЭОР, проектов).	
--	----------------------------------------------------------------------------------------	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0	0
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>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</li> </ul>	86%	72 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов

организации	по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	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 в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми 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 – оптимальный уровень (15 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023 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	6	3	3

Направленность персонализированных программ:

- Предметно-профессиональная
- Методическая
- Консультативная

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение молодого специалиста в связи со сменой места жительства (1 программа)
- Не завершен план мероприятий и срок действия персонализированной программы

- Персоналифицированные программы наставничества оказались эффективны и полезны для повышения социального и профессионального благополучия молодых педагогов.
- Условия реализации программ соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Пары/группы наставников и наставляемых определены с учетом обоюдного согласия участников, что привело к удовлетворенности участников наставнической деятельности.
- Широко использовалась консультативная деятельность наставников по отношению к наставляемым.

## **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 самоопределения (саморефлексии) наставляемого, диагностики (самодиагностики) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в контексте ОО, собеседования, наблюдения, анализа посещенных уроков и внеурочных занятий.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемых увеличился арсенал приемов и методов преподавания учебных предметов заинтересованность в овладении педагогическими компетенциями;
- молодые специалисты стали использовать элементы рефлексии собственной деятельности, осуществлять контроль за деятельностью обучающихся на уроке;
- один из молодых специалистов успешно защитил дипломную работу с опорой на практическую деятельность, получив диплом бакалавра КГПУ им. В. П. Астафьева;
- повысилась степень владения ИКТ, эффективности применения ЭОР в урочной и внеурочной деятельности;
- повысилась активность участия молодых специалистов в деятельности профессиональных объединений, методической работе;
- усилилась практико-ориентированная направленность урочной деятельности в предметах естественно-научного цикла.


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

1. Обеспечена социализация и коммуникация молодых педагогов в коллективе. Они вовлечены в профсоюзную жизнь коллектива. Это способствует успешному закреплению учителей в ОУ.
2. Запущен процесс выявления потенциальных возможностей начинающих учителей.
3. Изменения в личности наставляемых проявилось во включенности в методическую деятельность школы (участие в конкурсах, дне открытых дверей, тиражирование опыта работы с родителями, работе с одаренными и мотивированными обучающимися и др.)
4. Посещенные уроки молодых специалистов проводятся в соответствии с требованиями ФГОС.

### **Управленческие решения:**

- им. В. П. Астафьева с последующим их персональным сопровождением в овладении профессией и их закреплении в ОУ.
2. Создавать условия для профессионального роста молодых специалистов (привлечение к деятельности профессиональных сообществ, методической работе школы, участие в конкурсах, курсах, творческих мастерских, школе молодого учителя, разработка методических материалов).
  3. Оценивать динамику развития профессиональных компетенций молодого педагога с целью корректировки дальнейшего профессионального развития.
  4. Увеличить долю педагогов, вовлеченных в процесс наставничества.
  5. Использовать форму наставничества "учитель - учитель" как внутренний ресурс реализации программы повышения квалификации в ОУ.
  6. Продолжить реализацию персонифицированных программ наставничества.

Директор МАОУ СШ № 69

 /Чеменев Д. В./

Справку составил(а):

Зам. директора по УВР Скурихина С. Н.

11.05.2023