

Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ № 148

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 148 <https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148 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 годы»;
- Приказ МАОУ СШ № 148 № 03-03-260 от 21.04.2022г. «О внедрении целевой модели наставничества»
- Приказ МАОУ СШ № 148 № 03-03-559 от 24.08.2023 г. «Об утверждении мероприятий по внедрению целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 148

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 148;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 148;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 148;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 148.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 148 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Воспитатель-воспитатель», «Ученик – ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 148 с 01.09.2021 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	<p>У наставляемых: Повышение успеваемости. Снижение конфликтов в коллективе обучающихся. Повышение уровня включенности социальные, культурные и образовательные процессы.</p> <p>У наставников: Появилось умение планировать свою деятельность. Появилась ответственность за порученное дело. Повысилась самооценка.</p>	<p>У наставляемых: Низкая активность участников программы. Не включенность родителей.</p> <p>У наставников: Не проработка системы мотивации участников программы. Недостаток времени на наставническую работу.</p>
Учитель – учитель / воспитатель-воспитатель	<p>У наставляемых: Рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах/группах Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>У наставников: Готовность учить тому, что знает сам, и принимать наставляемого с тем уровнем профессионального развития, на котором он в настоящее время находится. Открытость для обучения и передачи опыта. Представляют свой опыт, который помогает наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций.</p>	<p>У наставляемых и наставников: Недостаток времени на наставническую деятельность в связи с перегруженностью педагогов/воспитателей. Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). Отсутствие у части педагогов / воспитателей восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</p>

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
Ученик – ученик	Размещение материалов по наставничеству на сайте школы. Достижение лучших образовательных результатов. Изменение характера взаимоотношений между детьми. Возрастает сплоченность класса.	Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся.
Учитель – учитель / воспитатель-воспитатель	Размещение материалов по наставничеству на сайте школы. Открытость педагогов/воспитателей для посещения уроков/занятий. Обмен навыками для достижения цели. Демократизация и гуманизация образования школьников/дошкольников.	Дефицит и смена кадрового состава.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 17.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 17.05.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	1,4 %	1,4 %
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0,7 %	0,7 %
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших	33,3	33,3

в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	85%	88,9%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	85%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 148

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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 организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	

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

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

Эффективность программы наставничества – 15 – оптимальный 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)
Ученик – ученик	10	10	
Учитель – учитель	9	9	-
Воспитатель-воспитатель	1	1	-

Направленность персонализированных программ:

- Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
- Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений.
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ СШ № 148 на хорошем уровне.
- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

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 на входе и завершении программы и самоанализа:

	мотивационно - личный 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
анкетирование	87%	88%	75%	70%
самоанализ	85%	85%	70%	65%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

• Программа наставничества МАОУ СШ № 148 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

- Уровень сформированности навыков вырос.
- Уровень личной тревожности молодых специалистов снизился.
- Понимание собственного профессионального будущего выросло.
- Уровень профессионального выгорания педагогов снизился.
- Удовлетворенность профессией у педагогов выросла.
- Психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в МАОУ СШ № 148 – достаточно высокая, достигнутый результат превышает планируемый.
3. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжить деятельность по внедрению Программы наставничества в МАОУ СШ № 148.
2. Увеличить долю педагогов, вовлеченных в процесс наставничества на 5 %.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Халипская Людмила Владимировна, методист, т. 266-95-16
Дата 15.05.2024

Директор МАОУ СШ № 148

«15» мая 2024

МП



Ю.С. Бушланова

**Мониторинг реализации региональной целевой модели
наставничества в МАОУ СШ № 148 г. Красноярска**
12.05.2024 (показатели мониторинга)

Наличие Раздела Наставничество на сайте ОО	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
Наличие Приказа о внедрении целевой модели наставничества в ОО	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Prikaz_03_03_595_ot_01.09.2023_O_naznachenii_nastavnika.pdf
Наличие Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Polozhenie_o_nastavnichestve.pdf
Наличие Плана мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников ОО	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Dorozhnaya_karta_realizatsii_modeli_nastavnichestva_v_MAOU_SSh_148.pdf
Наличие Программы наставничества ОО	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Personalizirovannaya_programma_nastavnichestva_MAOU_SSh_148.pdf
Наличие Приказа(ов) о назначении куратора(ов) внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников ОО (приказ о назначении)	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Prikaz_03_03_595_ot_01.09.2023_O_naznachenii_nastavnika.pdf
Наличие базы наставников и наставляемых (ссылка на документ)	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Baza_nastavnikov.pdf
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	9
Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Prikaz_03_03_595_ot_01.09.2023_O_naznachenii_nastavnika_0.pdf
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	9
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	9
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет) на 10.09.2023	16
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет) на 03.05.2024	16
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ДОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОО	3

Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога	
Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ОО Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставляемого) и 2) утверждена персонализированная программа для этого педагога	33,3 %
Количество педагогов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников образовательной организации Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог	7
Доля педагогов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников образовательной организации Педагогический работник считается «вошедшим в программу наставничества», если: 1) существует приказ о закреплении наставнических пар/групп (в котором данный педагог обозначен в роли наставника) и 2) утверждена персонализированная программа, в которую входит данный педагог	6 %
Разработка методических материалов на уровне образовательной организации	https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/172/2795/Methodicheskaya_razrabotka_Praktika_nastavnichestva_v_obrazovatelnoy_organizatsii_.pdf
Трансляция лучших практик наставничества на мероприятиях. Указать мероприятие, (количество, уровень): конференции (к), Форумы (ф), фестивали (фест), конкурсы (кон). Уровни (федеральный (ф), региональный (р), муниципальный (м))	-----
Информационное освещение о внедрении и реализации лучших практик, лучших наставниках, представление кейсов на сайте образовательной организации	(да, нет)
Трансляция лучших практик в СМИ	-----
Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества	-----
Количество предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников.	-----
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)	88,9%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества Уровень удовлетворенности определяется с помощью материалов, представленных в приложении 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой модели наставничества (Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций)	90%
Эффективность программы наставничества	Количество баллов - 15 (уровень 0-8 недопустимый, допустимый 9-14, оптимальный 15-18)