

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
Красноярского края
Главное Управление образования
администрации г. Красноярска
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 39»
Россия, г. Красноярск, 660061, ул. Калинина, 67
тел. (391)2 68 – 30 – 73, (391)268 – 30 – 96
E-mail: sch39@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в ОО МБОУ «Средняя школа № 39»

Ссылка на целевую страницу <http://schkola39.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-246>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39» 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 № 436ш от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ «Средняя школа № 39»;;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Средняя школа № 39»;

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 39».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Средняя школа № 39»; реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Средняя школа № 39»; с 2022 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 (нужное оставить)

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<ol style="list-style-type: none">1. Учебные занятия проходят в первую мену;2. Опытные наставники;3. Оборудование кабинетов.4. Молодым специалистам понравилось участие в программе;5. У наставляемых педагогов появилась уверенность в правильности выбранной профессии.6.	<ol style="list-style-type: none">1. Школа находится на окраине города, в зоне частного сектора;2. Большая часовая нагрузка у молодых специалистов;3. Дефицит педагогов готовых и способных быть наставниками.

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении системы наставничества; 2. Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов; 3. Наличие платформ для дистанционного обучения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возрастной отток квалифицированных кадров (наставников); 2. Отсутствие системы оплаты за наставничество.

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

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 		
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"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу 	8,3%	8,3%

<i>наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
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 программе, реализуемой в школе</i> 	100%	75%

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	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	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		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень			

	удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов - допустимый

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
(нужное оставить)

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	1	0	3

Направленность персонализированных программ:

- **Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогов.**
- **Методическая помощь в организации учебной деятельности школьников.**
- **Расширение образовательного пространства молодых специалистов.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Наставляемые приступили к работе во втором полугодии 2022-2023 учебного года.**
- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Профессиональная и должностная адаптация молодых специалистов прошла удовлетворительно.
- Положительное развитие у наставляемых способности самостоятельно выполнять должностные обязанности, возложенные на них.
- _____

