

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества в 2022 -2023 учебном году в МАОУ СШ №115**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh115-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №115

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 № 01-35-184 от 01.09.2022г Об утверждении системы наставничества в МАОУ СШ № 115;
- Программа целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115;
- Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель»
- Программа наставничества «Учитель-Ученик»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №115.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №115;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №115 ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №115 ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №115 ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №115

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №115.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №115 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Учитель – ученик»,

**Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №115 с 01.09.2022-2023 учебного 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.

**Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества (ПН)**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель– учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования</li> <li>– Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>– Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>– Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>– «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> </ul>
Учитель- ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> </ul>	

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2

**Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель– учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>–ПН содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.</li> <li>– Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего»</li> <li>– Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».</li> <li>–ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.</li> <li>–Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.</li> <li>–Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–отсутствие заинтересованности педагогов в поддержке Программ наставничества в ОО</li> </ul>

	<p>деятельности.</p> <p>– Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УВР и ВР, методисты, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).</p>	
Учитель- ученик	<p>–Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.</p> <p>–ПН даёт большие возможности нашим ученикам найти интерес в жизни, определиться с будущей профессией</p>	

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.22г по 30.05.2023г**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%)</p> <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>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
<p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):</p> <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>	<b>14%</b>	<b>13%</b>
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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>	<b>100%</b>	<b>78 %</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	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 участникова наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	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	2		

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

Эффективность программы наставничества: 18 баллов, оптимальный уровень

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**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	5	7	0
Учитель - ученик	1 (Педагогический класс)	1 (Педагогический класс)	0

Направленность персонализированных программ наставничества «учитель-учитель»:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов;

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также повышения качества обучения школьников.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- обеспечено нормативно- правовое оформление внедрения системы наставничества;
- реализация программы наставничества осуществлено в полном 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 № 01-35-184 от 01.09.2022г Об утверждении системы наставничества в МАОУ СШ № 115;
  - Программа целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115;
  - Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель»;
  - Программа наставничества «Учитель-ученик» на 2022-2023 уч.г.
- установленные показатели оценки качества процесса реализации программы наставничества свидетельствует об эффективности программы наставничества: 18 баллов, оптимальный уровень
- по результатам мониторинга можно сделать вывод, что в ОО реализуются две формы наставничества: «учитель-учитель» и «учитель-ученик»;
- полученные данные позволяют прогнозировать количество педагогов и обучающихся, которое необходимо вовлечь в практики наставничества для достижения планового показателя в 2023-2024 учебном году.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством проведения анкетирования: анкеты наставника и анкеты наставляемого (методические рекомендации Приложение 3 письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

### 2.1 Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Полезность программы профессиональной адаптации и должностной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

- Повышение уровня профессионального мастерства.

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

- Доверительные отношения с наставником, обратная связь, преодоление трудностей в работе с обучающимися и родителями.
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с коллегами, обучающимися и родителями.

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

- Все на достаточно-высоком уровне

17. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<b>Часто</b>	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## 2.2. Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? в МАОУ СШ №115

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

- Становление молодого и малоопытного педагога как учителя-профессионала.

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

- Программа эффективна, на высоком профессиональном уровне

16. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	<b>Часто</b>	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- Участники Программы видят свое профессиональное развитие в MAOY CШ №115 в течение следующих 5 лет;
- У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, участие в конкурсах и открытых мероприятиях;
- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы;
- Участники Программы заметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- Участники Программы заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

**Общие выводы по итогам мониторинга:**

Данные мониторинга о реализации программы наставничества в 2022 -2023 учебном году в MAOY CШ №115 показывают положительные результаты внедрения целевой модели наставничества.

Согласно перечня участников программы наставничества: общее количество вовлеченных педагогов -14 человек, что составляет 21,2% от общего числа педагогов школы (66 чел); обучающихся было вовлечено 26 человек, что составило 4% от обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет.

В школе реализуется 2 формы наставничества: «учитель-учитель», «учитель – ученик».

**Вывод:**

В целом, поставленные количественные показатели реализации целевой модели наставничества достигнуты, есть положительные результаты, но необходимо расширять внедрение таких форм, как «ученик – ученик»; «работодатель – ученик».

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной организации, способствующую повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Программа наставничества даёт большие возможности нашим ученикам найти интерес в жизни, определиться с будущей профессией.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Педагоги-наставники получают усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Программа наставничества оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

**Управленческие решения:**

- Продолжить реализацию программы наставничества в 2023-2024 учебном году.
  - Предусмотреть поощрение наставников в виде:
    - материального стимулирования: повышение стимулирующих выплат к заработной плате;
    - нематериального стимулирования: публичное признание значимости наставников для организации;
- внимание к проблемам наставников со стороны администрации; различные внутрикорпоративные знаки отличия для наставников – в виде грамот, знаков и пр.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

Справку составила: Дроздова Елена Николаевна, методист

Дата: 23.05. 2023 года

Директор



Т.В.Лукьянова