

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024 учебном году в МАОУ СШ № 27

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 27 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;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 27.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 27.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 27;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 27;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 27;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 27;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 27.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 27.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 27 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 27 с 01.04.2022 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	Участники программы (наставники) стали принимать активное участие в мероприятиях, связанных с педагогической деятельностью, и планируют в дальнейшем связать свою профессиональную деятельность с педагогикой. Успеваемость наставляемых повысилась на 15-20%.	Большая внеурочная занятость наставников не позволяет уделять больше внимания наставляемым.
Учитель – учитель	Участники программы: -готовы продолжить работу в программе. 100% участников понравилось участие в программе; -видят (95%) свое профессиональное развитие в нашей школе; -планируют реализовывать собственные профессиональные работы через проведение исследовательской работы, публикации статей; -отмечают уменьшение конфликтных ситуаций с коллегами и родительской общественностью; -наблюдается рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся в тех классах, в которых работают наставляемые.	Большая нагрузка всех участников программы не позволяет в полной мере реализовать планируемое.
Учитель - ученик	Среди старшеклассников возрос интерес к участию в программе и дальнейшему становлению в профессии, связанной с педагогикой. Участники программы (80%) изъявили желание разработки и реализации собственного проекта в интересующей области.	Возможность «отсева» из-за отсутствия интереса и готовности работы в программе. Большая загруженность наставников не позволят осуществлять взаимодействие на регулярной основе.

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	Наличие обучающихся, заинтересованных в участии в программе и имеющих необходимые для этого качества. Информационно-методическое сопровождение реализации программы. Вовлечение участников программы в мероприятия, проводимые партнерами школы, в том числе в рамках работы психолого-педагогического класса	Низкая мотивация наставляемых и отсутствие заинтересованности в результатах обучения их родителей.
Учитель – учитель	Готовность учителей к работе в программе. Наличие и возможность повышения уровня квалификации, в том числе на бюджетной основе. Информационно-методическое сопровождение реализации программы. Актуальность направления работы программы на уровне государства.	Возможная «Текучесть» кадров.
Учитель - ученик	Информационно-методическое сопровождение реализации программы. Вовлечение участников программы в мероприятия, проводимые партнерами школы, в том числе в рамках работы психолого-педагогического класса. Актуальность направления работы программы на уровне государства.	Низкая заинтересованность наставляемых.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 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"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 	5	5
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	8	8
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"> <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> 	14	14
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	100

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	+		
	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 личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми 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 – 16 баллов (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	17	17	0
Учитель – учитель	14	11	3
Учитель - ученик	20	20	0

Направленность персонализированных программ:

- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Причины не завершения персонализированных программ:

1. Увольнение (изменение сферы деятельности).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой программы наставничества соответствует принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны программы наставничества преобладают над слабыми;
- эффективность и полезность программы подтверждается повышением социального и профессионального благополучия (увеличилась занятость детей во внеурочной деятельности, растет число эффективных проектов, формируется психолого-педагогический класс, рост качества проведения уроков, повышение качественных показателей);
- условия реализации программы наставничества соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и 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 наблюдения и проведения анкетирования (до начала реализации программы наставничества и по итогам участия в программе).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- выросла мотивация и успеваемость обучающихся по отдельным предметам;
- число участников проектно-исследовательской деятельности повысилось;
- уровень сформированности метапредметных навыков вырос;
- увеличился спектр вовлеченности детей в внеурочную деятельность;
- эмоциональное состояние и уровень комфортности обучающихся при посещении занятий улучшились;
- увеличение заинтересованности в собственном профессиональном будущем;
- снижение уровня тревожности молодых специалистов и профессионального выгорания;
- уровень удовлетворенности профессией у учителей возрос;
- у наставляемых учителей ярко выражено желание дальнейшей профессиональной деятельности в школе.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества соответствует требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность программы наставничества имеет оптимальный уровень.
3. В результате внедрения программы наставничества повысились социальное и профессиональное благополучие.
4. Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
5. Повысился мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.
6. Увеличился уровень сформированности метапредметных навыков и вовлеченности обучающихся образовательную деятельность.
7. Качественные изменения в освоении обучающимися образовательных программ по отдельным предметам.
8. Положительная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году.
2. Сформировать и спланировать работу групп психолого-педагогической направленности.
3. Спланировать мероприятия, с привлечением специалистов разных отраслей для реализации совместных проектов.

Директор школы:

З.В. Бердникова

15 мая 2024 года