

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 151»
(МАОУ СШ № 151)**

660098 г. Красноярск, ул. Алексеева, 22д, тел.: 278-96-56, факс 27896-56, e-mail: mbousoch151@mail.ru <http://www.151школа.рф> ОГРН 1112468047944, ИНН/КПП 2465258101/246501001

Аналитическая справка

по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023/2024 учебном году в МАОУ СШ № 151

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 151: [Наставничество \(gosuslugi.ru\)](http://gosuslugi.ru)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 151 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

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

2. 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.).

3. 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.

4. Письма № 1149 от 03.05.24 «О проведении мониторинга сайтов муниципальных образовательных учреждений» главного управления образования администрации города Красноярска.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 151.

Задачи мониторинга:

1. Получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель

наставничества в МАОУ СШ № 151.

2. Определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 151.

3. Оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 151.

4. Спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 151.

5. Разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 151.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1 этап. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 151.

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

В МАОУ СШ № 151 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель-учитель», «Работодатель-ученик», «Работодатель-студент».

1 этап. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 151 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 возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
----------------------	-----------------	----------------

Учитель-учитель	В школе используется распределенная модель наставничества, когда у молодого специалиста может быть (при необходимости) несколько наставников по отдельным вопросам (по предмету, по классному руководству, по работе с документами)	По некоторым специальностям в школе нет педагога, способного в полной мере стать наставником для молодого специалиста (учитель технологии в школе один, для педагогов дополнительного образования сложно найти наставника по направлению). Большие нагрузки учителей (как наставников, так и наставляемых) не позволяют полноценно и кропотливо работать наставникам с наставляемыми
Работодатель-ученик	Старшеклассники, работая с учителями по подготовке и совместному проведению уроков (фрагментов уроков), внеурочных мероприятий для младших школьников, осуществляют предпрофессиональные педагогические пробы, которые стали эффективным мотивационным механизмом для выбора школьниками педагогической профессии; В рамках пед.проб старшеклассники взаимодействуют с младшими классами, что имеет хороший воспитательный потенциал как для старшеклассников, так и для малышей	Не так много учителей, которые хотят работать в этой форме наставничества. Подавляющее большинство учителей школы имеет большие нагрузки, и наставническая работа с учениками для них становится еще одной дополнительной работой (тем более, что опыта у учителей именно в таком наставничестве пока мало, а значит, требуется большая подготовка)
Работодатель-студент	Учителя школы, выступающие наставниками для студентов, прошли соответствующее обучение и имеют опыт работы методистами в рамках педагогической практики студентов	Не выявлено

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

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель-учитель	Ассоциация молодых педагогов, работающая с надпредметными умениями молодых учителей	Нет практики « сетевого наставничества » для той категории учителей, у которых физически нет наставника в своей школе по предмету;

		Переизбыток мероприятий для молодых учителей, на которых упор делается на универсальные компетенции, а не предметно-методические и психолого-педагогические, вызывающие наибольшее количество проблем у молодого педагога.
Работодатель-ученик	К работе с учениками в рамках предпрофессиональных педагогических проб привлекаются эксперты ЦОПМКП, которые готовят учеников к пробам с использованием новых методик	Формальная работа педуниверситета с учениками пед.класса не способствует самоопределению школьников на педагогическую профессию
Работодатель-студент	Педколледж № 1 проводит: - курсы ПК для наставников, обеспечивающие готовность к наставнической деятельности; - форум «ПроНаставничество» и др. мероприятия, участие в которых позволяет рефлексивно обобщать свой опыт, получать экспертную оценку, идеи дальнейшего развития; Выпускники педколледжа, прошедшие практику в нашей школе, возвращаются в неё на работу к своему же наставнику, что обеспечивает более эффективную адаптацию в конкретной школе	Высокая конкуренция школ за статус базы практики для студентов педуниверситета по дефицитным специальностям (учителя математики, физики, русского языка, истории и т.д.) затрудняет решение задачи привлечения выпускников вуза в школу

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 10.05.2024.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3.

Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 10.05.2024.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	21,17%	21,17%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли</i>	4,47%	4,47%

<i>наставника, к общему количеству обучающихся</i>		
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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 (%): <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	Проявляется*
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	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	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
итого		18

*Проявляется: в полной мере – 2 балла; частично – 1 балл; не проявляется – 0 баллов.

Итого:

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 по 10.05.2024.

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	15	15	0
Работодатель-ученик	19	19	0
Работодатель-студент	22	22	0

Направленность персонализированных программ:

- Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим молодому педагогу разностороннюю поддержку. Персонализированные программы наставнических пар «учитель-учитель» направлены на становление молодого педагога в профессии, его адаптацию и закрепление в конкретной школе, принятие и исполнение норм педагогической деятельности, дальнейшее профессиональное развитие, выражающееся в постепенном приведении деятельности и результатов деятельности молодого педагога в соответствие с требованиями при аттестации на соответствие должности (через 2 года работы) и требованиями к 1 КК (через 5-7 лет работы – как отсроченный результат работы наставнической пары).

- При реализации наставничества по форме «работодатель-ученик» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации. Персонализированные программы наставнических пар «работодатель-ученик» направлены на проведение предпрофессиональных педагогических проб для учеников, ориентированных на выбор педагогической профессии, когда учитель, являющийся наставником помогает ученику (наставляемому) попробовать себя в реальной педагогической ситуации, помогает развитию его профессионально-значимых качеств, способствует укреплению мотивации к педагогической деятельности, что является одним из результатов реализации программы, наряду с успешно проведенной пед.пробой. Поступление в педколледж или педвуз – отсроченный результат реализации программы.

- При реализации наставничества по форме «работодатель-студент» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала студента, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации. Персонализированные программы наставнических пар «работодатель-студент» направлены на проведение педагогической практики студентов, задачи которой определяются образовательной программой педколледжа, педвуза. Отсроченным результатом программы является факт прихода выпускника в профессию, в том числе возвращение выпускников в нашу школу к своему наставнику.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества, реализуемая в МАОУ СШ № 151 эффективна в части мотивации школьников на выбор педагогической профессии; привлечении выпускников педколледжей и педвуза к работе в профессии; закреплении, становлении и развитии молодых специалистов школы.
- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

2 этап. 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.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- опросных анкет, заполняемых наставниками и наставляемыми до и после завершения участия в программе наставничества, сопоставления результатов анкетирования, с целью выявления изменения отношения к участию в программе наставничества;
- обсуждение вопросов для оформления SWOT-анализа реализуемой программы наставничества;
- личных оценок участниками программы наставничества;
- рефлексивная анкета по выявлению уровня вовлеченности обучающихся в работу на площадках развития профессионально-значимых

компетенций.

Результаты мониторинга изложены в таблицах 6 и 7.

Таблица 6

Изменение отношения наставников и наставляемых к участию в программе наставничества

Критерий	Учитель-учитель		Работодатель-ученик		Работодатель-студент	
	наставник	наставляемый	наставник	наставляемый	наставник	наставляемый
Ожидания от своего участия в программе наставничества:						
совпали	100%	100%	0%	0%	100%	100%
превышали	0%	0%	100%	100%	0%	0%
не оправдались	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Таблица 7

Рефлексивные суждения наставников и наставляемых по результатам участия в программе наставничества

Форма	Позиция	Суждение	Доля участников	
Учитель-учитель	Наставник	Достаточность и понятность обучения наставников	100%	
		Понравилось участвовать в программе	100%	
		Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%	
		Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет благодаря программе наставничества	100%	
	Наставляемый	Понравилось участвовать в программе	100%	
		Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%	
		Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	100%	
		Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	100%	
		После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	100%	
		Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	100%	
		Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	100%	
	Работодатель-ученик	Наставник	Понравилось участвовать в программе	100%
			Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%
			Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой образовательных инициатив старшеклассников	100%
Наставляемый		Понравилось участвовать в программе	100%	
		Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%	
		Появилось желание посещать внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке	100%	
		Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	100%	
		Возрос интерес к профессии учителя	100%	
		Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	100%	

Работодатель-студент		Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	100%	
		Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества	100%	
	Наставник	Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным учителем школы с достаточным уровнем подготовки	100%	
		Понравилось участвовать в программе	100%	
		Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%	
		Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	100%	
		Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	100%	
		Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	100%	
		Наставляемый	Понравилось участвовать в программе	100%
			Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%
	Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего		100%	
	Возрос интерес к профессии учителя		100%	
	Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы		100%	
	Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу		100%	
	Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера		100%	
Рассматривает вариант трудоустройства в школу	100%			

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программы наставничества оказала позитивное влияние на участников в части обеспечения мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества, развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в работу на площадках развития профессионально-значимых компетенций.

Общие выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества, реализуемая в МАОУ СШ № 151 эффективна в части: решения задач мотивации школьников на выбор педагогической профессии, вовлечения обучающихся в работу на площадках

