

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 36»

ул. Сопочная, 40, г. Красноярск, 660100, тел. 8(391) 202-58-74,
e-mail: sch36@mailkrsk.ru, <https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 55923884, ОГРН 1022402146029, ИНН/КПП 2463019002/246301001

*Аналитическая справка по оценке результативности и эффективности
внедрения ЦМН*

за 2022 – 2023 года в МБОУ СШ №36

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ СШ №36:
<https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №36 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),
- Приказа МБОУ СШ № 36 № 168-ОД от 21.06.2023 «О мониторинге реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 36».
- *Целью мониторинга* является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №36.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №36;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №36;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №36;

- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №36;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №36.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №36.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №36 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №36 реализуется с 01.09.2022 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

<i>Форма наставничества</i>	<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
Учитель – учитель внутренние	1. Желание наставников участвовать в проекте 2. Наличие педагогического опыта у наставников по организации учебно-воспитательного процесса	1. Загруженность как наставников, так и наставляемых

	<p>3. Удачный выбор пар: наставник-наставляемый</p> <p>4. Поддержка коллектива (оказание методической помощи при проведении семинаров и т.д)</p> <p>5. Положительный настрой родителей</p>	
внешние	<p>1. Вебинары по организации наставничества</p> <p>2. Сопровождение проекта КГБПОУ Красноярским педагогическим колледжем № 1 им. М. Горького</p>	1. Нехватка времени на тесное сотрудничество

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	Наличие педагогического опыта у наставников по организации учебно-воспитательного процесса	Загруженность как наставников, так и наставляемых

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 года

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности ⁴	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	100%

<ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 		
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляет ся в полной мере, 2 балла	Частично проявляетс я, 1 балл	Не проявляетс я, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МБОУ СШ №36	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		

Определени е эффективнос ти участников наставничес кой деятельност и в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемо го	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и 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 – оптимальный

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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	1 -2022г	1	0

Направленность персонализированных программ:

Все наставляемые- выпускники ВУЗов 2022 года, поэтому есть необходимость для всех:

-методическая помощь в организации учебной и воспитательной деятельности (подготовка и организация урока. Внеклассного мероприятия и тд)

Причины не завершения персонализированных программ: программа 2022 года завершена, учитель перешел на работу другого вида деятельности.

- Программа начала действовать с 01.09.2022 года

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

От участников программы по итогам программы наставничества была получена следующая *обратная связь с использованием метода анкетирования*:

от наставляемых: актуальность, высокая степень эффективности программы, оказание необходимой психологической поддержки;

от наставников: получение нового опыта/ профессиональный рост, вклад в профессиональное становление коллектива;

- от коллег: заинтересованность наставляемых в получении профессионального опыта, стремление к общению с педагогическим коллективом;

-от родителей: качественная обратная связь с родительским коллективом, проведение внеклассных мероприятий на сплочение коллектива класса

В качестве достоинств программы наставничества по результатам можно отметить следующее: актуальность- всем участникам программы данный опыт оказался полезным и необходимым; эффективность- полученные результаты улучшили профессиональные навыки наставляемых и повысили авторитетность наставников;

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, наблюдения за работой пар, по отчетному материалу, проведение открытых мероприятий:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые специалисты адаптировались в коллективе
- Повысился методический уровень организации и проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий
- Налаживается контакт с учащимися
- Есть понимание взаимодействия учитель-ученик-родитель

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества дает положительные эффекты при организации учебно-воспитательного процесса в школе. Необходимо правильного подбора пар. Что и было сделано в МБОУ СШ№36. Наставляемые имеют возможность решать различного плана вопросы и получать ответы. Для достижения более эффективного действия требуются более длительное время

Управленческие решения:

Продолжить развитие программы наставничества в МБОУ СШ №36.

Справку составил(а):

Заместитель директора



А.Н. Бугаева

Дата 27.06.2023г.