**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 78»**

ОГРН 1022402298401 ИНН 2464036360 КПП 246401001

Красноярск, Красноярский край, Россия, 660052, ул. Алеши Тимошенкова, 82, тел.: 213-39-92

e-mail: [sch78@mailkrsk.ru](mailto:sch78@mailkrsk.ru) ИНН 2464036360, КПП 246401001, ОГРН 1022402298401

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024года в МАОУ СШ№78

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**

<https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ№78 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 №372-0 от 01.09.2022 «О формировании наставнических пар(групп) в МАОУ СШ№78»
* Положение о наставничестве в МАОУ СШ№78.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ№78

Задачи мониторинга:

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ№78;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ№78;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ№78;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ№78;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ№78.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ№78.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ№78 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ№78 с 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель– учитель | * Значительная доля участников 1%, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; * Участник Программы видит свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; * У наставляемого Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;   - после общения с наставником отмечаю прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;   * Участник Программы отметил рост успеваемости и улучшение поведения в классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; | Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;   * Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; * Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, * Инфраструктура наставничества (материально-техническая, в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка педагога-наставника, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемым; |

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 | * Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования; * Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; * Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; * Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; | * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; * Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; * Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; |

# 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 учебного года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):   * *отношение количества обучающихся школы в возрасте от10 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся* | **0** | **0** |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника(%):   * *отношение количества обучающихся школы в возрасте от15 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся* | **0** | **0** |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):   * *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* | **30%** | **1%** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):   * *отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе* | **100%** | **100%** |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):   * *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 | | |
| Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничествав организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | **2б** |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | **2б** |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  | **1б** |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | **2б** |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления  взаимодействия | **1б** |  |  |
| Определение эффективностиучастниковнаставнической деятельностиворганизации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | **1б** |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | **2б** |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | **2б** |  |  |
| Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных,жизненных)ситуациях, активная гражданская позиция | **1б** |  |  |

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

Эффективность программы наставничества – **14 б.**

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 | **1** | **1** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* На оказание всесторонней помощи молодым педагогам
* На организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным,

• Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно

сформирована и требует дальнейшего совершенствования,

• Не всегда наставник в ходе работы проявил должный уровень компетентности в области

межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего

совершенствования.

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
    - Повышается качество в освоении обучающимися образовательных программ, где преподает молодой педагог,
    - Наблюдается непрерывная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
    - Рост профессионализма планирования и проведения уроков, внеурочных мероприятий, в которых вовлечены обучающиеся в образовательную деятельность

Изучение влияния программы на участников проходило посредством

* Самоанализа
* Анкетирования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мотивационно -личностный и профессионал ьный рост участников программы наставничеств а | развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность | качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ | динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальны, мотивационных и социальных черт участников |
| Самоанализ | 69% | 78% | 73% | 61% |
| Анкетирование | 72% | 90% | 77% | 66% |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию

• Метапредметные навыки обучающихся, где молодые педагоги ведут уроки,

повысились

• Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт

находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями**.**

Вывод:

Период адаптации молодых и вновь прибывших специалистов проходит успешно.

Рекомендации:

1. Педагогам — наставникам продолжить сопровождение молодых специалистов в 2023-2024 учебном году, помогать расширять круг забот и влияния.

2. Активнее привлекать молодых специалистов к участию в конкурсах профессионального педагогического мастерства различных уровней.

З. Организовывать открытые занятия для посещения молодыми специалистами занятий наставников.

4. Выросла удовлетворенность профессией у педагогов;

5. Улучшился психологический климат в педагогическом коллективе

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

1. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.
2. Наблюдается положительная динамика роста профессиональных компетентностей у наставляемого и наставника.

**Управленческие решения:**

* Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023 – 2024 учебном году с учетом результатов мониторинга
* Включить психологическое сопровождение для участников программы

Директор МАОУ СШ№78 В.В.Баштаков

Справку составила:

Заместитель директора по УВР Глушцова Ирина Николаевна

Дата 12.05.2023