**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 34 имени Героя Советского Союза Кожевникова А.Л.»**

660006, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Ключевская 61.

тел.: (391) 269-89-89. E-mail: sch34@mailkrsk.ru; <http://школа34.рф>
ОКПО 53638702, ОГРН 1022402298863, ИНН/КПП 2464034395/246401001

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024 года в МАОУ «Средняя школа № 34»

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:** [**https://sh34-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/**](https://sh34-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 34

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 2023-2024уч.году» (п.16),
* Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 34 на период 2022-2024 гг (утв. Приказом № 01-10 – 186 П от 26.09.2022).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 34

Задачи мониторинга:

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ «Средняя школа № 34» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ «Средняя школа № 34» с 26.09.2022

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.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

# Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель – учитель | У участников программы (50%), понравилось желание продолжить работу в программе наставничества.Участники программы (75%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.У участников программы (25%) появилось желание реализовывать собственные профессиональные пробы: участие в конференциях, исследованиях.Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества и непосредственной работе в тандеме наставник-наставляемый. | Значительная доля участников (50%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной системной работы с наставляемыми. |

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 образовательной организации при внедрении и апробации технологии наставничества со стороны МКУ КИМЦ г. Красноярска.Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов от КК ИПК РО г. Красноярска.  | Рост конкуренции между образовательными организациями г. Красноярска за квалифицированные педагогические кадры.Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели наставничества со стороны государственных структур. |

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 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 (%):* *отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся*
 | **-** | **-** |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):* *отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся*
 | **-** | **-** |
| 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*
 | **58 %** | **50 % (Калиникина уволилась)** |
| 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*
 | **75 %** |  **50 %** |
| 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*
 | **75 %** | **50 %** |

**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 |  | **1** |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  | **1** |  |
| 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 |  | **1** |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **1** |  |
| 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 – 13 баллов (допустимый 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) |
| Учитель – учитель | 6 | 4 | 2 |

Направленность персонализированных программ:

* Развитие методической готовности молодого педагога к осуществлению саморефлексии.
* Развитие профессиональных педагогических умений молодого специалиста.
* Развитие методической готовности молодого педагога к проведению уроков с соблюдением структуры этапов урока и их временных периодов.

Причины не завершения персонализированных программ:

* Разные предметные области, как следствие дефицит в понимании специфики проблемного поля и возможных точек роста.
* Отсутствие коммуникативной компетентности между наставником и наставляемым.
* Разные взгляды на осуществление педагогической поддержки и методической помощи.
* Отсутствие заинтересованности и желания в достижении «ситуации успеха».
* Отсутствие времени для посещения уроков и консультаций, ввиду несовпадения по расписанию, преподавание в две смены по 2 класса.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в МАОУ «Средняя школа № 34» программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества 4 наставнические пары из 6 нормативно оформили процедуру наставничества, согласно выбранной направленности развития.

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
		- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ФИО | Уровень до входа в программу наставничества | Уровень по итогам участия в программе |
| Антипина Алена Юрьевна | Высокий | Средний |
| Букина Диана Дмитриевна | Средний | Средний |
| Демидов Никита Владимирович | Средний | Средний |
| Скобина Наталья Степановна | Средний | Средний |
| Бельтюкова Светлана Александровна | Средний | Высокий |
| Ромашова Ольга Владимировна | Высокий | Средний |
| Кириченко Ольша Александровна | Высокий | Высокий |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать вывод, о том, что по итогам участия в программе наставничества у учителей преобладает средний уровень эффективности реализации программы наставничества в МАОУ «Средняя школа № 34».

**Общие выводы по итогам мониторинга:**

* Определена доля педагогов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников образовательной организации, что составляет 7,4 %;
* Определен уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, что составляет 50 % к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе;
* Выявлены причины не завершения персонализированных программ наставничества;
* Нормативно оформили процедуру наставничества, согласно выбранной направленности развития 4 наставнические пары;
* Произведена оценка состояния реализации целевой модели наставничеств, согласно которой эффективность программы наставничества находится на допустимом уровне.

**Управленческие решения:**

1. Способствовать популяризации технологии наставничества в МАОУ «Средняя школа № 34» посредством разъяснительной работы с педагогическим коллективом школы о сущностных особенностях и преимуществах технологии наставничества.
2. В 2024-2025 учебном году создать инициативную рабочую группу из наставников и наставляемых по реализации технологии наставничества, которые обоюдно были бы согласны работать в предполагаемых наставнических парах.

Справку составила

Заместитель директора по УВР Тюхай Д.Д.

Директор МАОУ СШ №34 В.В.Ядринкина