

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества за
2022 – 2023 год в МАОУ СШ №34**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://sch34krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 34 имени Героя Советского Союза Кожевникова А.Л.» 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 № 186п от 26.09.2022 Дорожная карта по внедрению и реализации целевой системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 34 на период 2022 – 2024 гг.
 - Приказ № 187п от 26.09.2022 о назначении кураторов и наставников внедрения целевой модели наставничества.

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 в МАОУ СШ №34;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №34;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №34;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №34;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №34.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №34.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №34 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №34 с сентября 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

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	90% участникам понравилось участие в программе и они готовы продолжить работу в системе наставничества.	55% наставляемых сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.
	75% участников видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ №34 в течение следующих пяти лет.	55% участников программы изъявили желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, участвовать в инновационной деятельности школы
	У 75% участников программы появилось желание более активно участвовать в инновационной жизни образовательной организации.	
	100% наставляемых почувствовали прилив уверенности в собственных силах, видят перспективу развития горизонтального и вертикального карьерного роста.	
	У 80% наставляемых наблюдается положительная динамика качества образования, успеваемости и поведения обучающихся на уроках.	

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 специалистов КИМЦ.	Смена кадрового состава.
	Проведение вебинаров, семинаров, мероприятий, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества.	Отсутствие системной работы с наставляемым, возможности посещать уроки из-за превышения учебной нагрузки педагогов-наставников.
	Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества.	Увеличение числа педагогов, испытывающих эмоциональное выгорание и физическую усталость.
	Открытость педагогов школы для посещения уроков.	Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022 года – декабрь 2023 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022 года – декабрь 2023 года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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	100%	100%
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%	99%
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%	99%

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 ОО	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		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 наставляемым	2		

	и 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 – оптимальный уровень (16 баллов).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь 2022 года – декабрь 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	12	10	1

Направленность персонализированных программ:

- Методическая помощь, поддержка наставляемых в восполнении профессиональных дефицитов с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.
- Реализация индивидуальных маршрутов профессионального роста и формирование индивидуального стиля творческой деятельности педагога.
- Адаптация в коллективе и создание комфортных и безопасных условий для педагогической деятельности.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника - участников программы.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество программы наставничества, реализуемой в МАОУ СШ № 34, отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- Анализ качества и полезности программы наставничества выявил сильные и слабые стороны программы. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
- Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2022 года по декабрь 2023 года показал, что планируемые результаты достигнуты в полном объеме.
- В ходе оценки программы наставничества выявлен «оптимальный» уровень эффективности

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- уровень психологического комфорта и доверия в педагогическом коллективе

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования до входа и по итогам участия в программе наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определена достаточно высокая эффективность программы наставничества;
- определен высокий уровень желания работать в рамках программы наставничества;
- уровень сформированности навыков вырос;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- выявлен благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества в МАОУ СШ № 34 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденного распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

- Эффективность внедрения программы наставничества находится на оптимальном уровне, достигнутые результаты совпадают с планируемыми по многим показателям.
- В результате внедрения программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в школе, а именно:
 - -наставляемые отмечают полную и всестороннюю поддержку со стороны наставников в сложных и спорных ситуациях, рост своего профессионального развития, формирование компетенций, необходимых для их дальнейшей педагогической деятельности;
 - - наставники особенно оценили в программе наставничества совместную деятельность и общение с молодыми педагогами.
- Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

- 1) Продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ СШ № 34.
- 2) Усилить методическую поддержку наставников.

Справку составил:

Заместитель директора по УВР

Дата 01.12.2023 г.

Директор МАОУ СШ №34

В.В.Ядринкина