# Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 8 «Созидание»

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

**в 2022 – 2023 года в МАОУ СШ №8 «Созидание»**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: https://sozidanie8.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №8 «Созидание»

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),
* Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 8 г. в 2022-2024 годы.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №8

**Задачи мониторинга:**

 получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №8;

 определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №8 «Созидание»;

* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №8;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №8;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №8.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №8.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №8 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №8 с 30.03.2022 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель – учитель | * У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные наработки: участие в конкурсах педагогического мастерства, открытые уроки, публикации методических разработок уроков.
* Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, сокращение числа конфликтов с родительским сообществом.
 | * Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит педагогов, готовых и быть наставниками из-за высокой загруженности;
* «Старение» педагогического состава, нежелание молодых специалистов работать в школе.
 |

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 при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Красноярского края;
* Повышение уровня педагогического мастерства наставников;
* Изучение молодыми специалистами опыта наставников и апробация частичного его применения в своей практике под руководством наставников;
* Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов, а так же многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;
 | * Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;
* Большое разнообразие проводимых районных и городских мероприятий для молодых специалистов (каждая базовая площадка по своей тематике свои мероприятия), что требует внесения в реализацию школьной программы наставничества поправок и по времени, и по содержанию.
 |

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 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*
 | **0** | **0** |
| 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*
 | **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*
 | **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%** | **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 наставничества в ОО | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | **2** |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе |  | **1** |  |
| 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 |  | **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 |  | **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 11баллов - допустимый уровень.

 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:

• Планирование и проведение уроков;

• Нормативно- правовое (Требования ФГОС к результатам обучения);

• Психолого-педагогическое (Взаимодействие с детьми и родителями).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

• Пройдены все этапы подготовки и введения в действие программы наставничества по направлению «Учитель – Учитель». Определены пары наставник – наставляемый, разработаны и введены в действие персонифицированные программы наставничества.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставников и наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
		- созданы комфортные условия реализации программы наставничества (персонифицированной программы);
		- участники программы удовлетворены качеством проведенных мероприятий в реализации программы наставничества;
		- участники отмечают эффективность программы по профессиональной и должностной адаптации наставляемого в педагогическом коллективе.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Все участники реализации программы наставничество по направлению «Учитель – Учитель» удовлетворены результатами работы и предполагают продолжить работу в программе наставничества.

**Управленческие решения:**

В 2023-2024 учебном году продолжить реализацию программы по направлению «Учитель – Учитель».

Справку составила заместитель директора по УВР:

Грицан М.А./\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23.05.2023г.