

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 90»**

660003, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Академика Павлова, дом 24
тел. (391) 237-69-69; телефакс (391) 260-70-86; e-mail: sch90@mailkrsk.ru,
<https://sh90-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОГРН 1022401945345, ИНН 2461023483, КПП 246101001, ОКПО 39701718

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2023 - 2024 года в МАОУ СШ № 90**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh90-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90 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 № 89/1 от 22.03.2022 «Об организации системы наставничества в МАОУ СШ № 90»,
- Дорожная карта по внедрению и реализации наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90 2022-2024 гг.,
- Программа наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90,
- Положение о наставничестве в МАОУ СШ № 90.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 90.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 90;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 90;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

В МАОУ СШ № 90 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 90 с марта 2022 г. 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	<ul style="list-style-type: none"> - Участники Программы видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ № 90 в течение следующих 3 лет; - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы; - У участников Программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: участвовать в конкурсах, организовывать и проводить мероприятия. - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Высокая квалификация наставников (высшая квалификационная категория, опыт работы, награды и звания); - Наставник и наставляемый работают в разные смены, что облегчает посещение наставником уроков наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> - Незначительная доля участников (15%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогических кадров школы. - Наставник и наставляемый работают в одну смену, что затрудняет общение и посещение наставником уроков наставляемого. - Наставник и наставляемый работают в разных корпусах школы, что затрудняет профессиональное взаимодействие.

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	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение уровня педагогического мастерства наставников; более благоприятный период адаптации молодых специалистов, изучение молодыми специалистами опыта наставников и апробация частичного его применения в своей практике под руководством наставников - Наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие молодые специалисты и наставники. 	<ul style="list-style-type: none"> - Низкая вовлеченность педагогов-стажистов в мероприятия по обмену опытом, наставничеству. - Большое разнообразие городских мероприятий для молодых специалистов (каждая базовая площадка по своей тематике свои мероприятия) требует корректировки персонализированных программ непосредственно в сроки реализации, внесение изменений школьную программу наставничества.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период декабрь 2023г – май 2024г
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период март 2022 –ноябрь 2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>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</i> 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	не менее 80%	85%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	не менее 80%	85%

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	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		
Определение эффективности участников	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	

наставнической деятельности организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	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 – 14 баллов – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период декабрь-май 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	10	1	9

Направленность персонализированных программ:

- Повышение предметной компетентности молодого специалиста (планирование и проведение уроков).
- Повышение методической компетентности молодого специалиста (требования ФГОС к результатам обучения).
- Повышение профессиональных компетентностей молодого специалиста как классного руководителя (Взаимодействие с родителями).

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы рассчитаны на длительный период (до 3 лет). Не все задачи персонализированных программ были достигнуты.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества реализуется на допустимом уровне. Основные цели и задачи программы достигнуты. Определены пары наставник –наставляемый, разработаны и введены в действие персонифицированные программы наставничества.
- Значительная доля молодых специалистов и наставников удовлетворены реализацией 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 («Профессиональное выгорание», анкета оценки психологической атмосферы в коллективе, тест на личную тревожность), собеседования.

По результатам анкетирования и собеседования были получены следующие результаты:

- У 85% участников программы наставничества уровень тревожности средний (допустимого уровня) у 10 % участников тревожность отсутствует, у 5 % участников уровень тревожности высокий.
- Показатели по профессиональному выгоранию у участников программы:
Эмоциональное выгорание – 100% педагогов менее 30 баллов,
Деперсонализация – 85% менее 20 баллов, 15% - 23 балла,

Профессиональная успешность (редукция персональных достижений) - 70% менее 26 баллов, 30% - менее 30 баллов.

Все участники отмечают психологическую атмосферу в коллективе как дружелюбную, продуктивную, ориентированную на сотрудничество, взаимную поддержку, теплоту и занимательность (средний показатель 15 баллов).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Уровень тревожности у участников программы допустимый. В целом, молодые специалисты отмечают, что стали чувствовать себя более уверенно в ситуациях, когда необходимо продемонстрировать свою педагогическую позицию (в общении с родителями, при решении конфликтов у детей, при проведении открытых уроков).
- Психологическая атмосфера в коллективе благоприятная, способствующая плодотворному сотрудничеству и настраивающая на достижение планируемых педагогами результатов.
- У всех участников программы эмоциональное выгорание не выявлено.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МАОУ СШ № 90 реализуется на допустимом уровне. Эффективность программы проявляется не в полной мере, это связано, в том числе, с тем, что в программу наставничества не включены партнеры-организации, которые могли бы усилить программу наставничества. Позитивные личностные изменения в наставляемых педагогах имеются. Наставники отмечают профессиональный рост молодых специалистов, более уверенное поведение.

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества до декабря 2024 года.

В 2024 – 2025 учебном году внести корректировку в программы наставничества по направлениям «Учитель – Учитель».

Внедрить в 2024-2025 учебном году реализацию формы наставничества с включением в позицию наставника молодых специалистов («учитель-ученик»).

Справку составил(а):

Надежда Евгеньевна Горох, заместитель директора по УВР МАОУ СШ № 90, 8(391)2607086

Дата 15.04.2024 г.

ВРИО директора МАОУ СШ № 90 _____ Н.О. Цайтлер