МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ № 6»

660059, г. Красноярск, ул. Академика Вавилова, 92, тел.\ факс 20-15-307

ОГРН 1022401945796, ИНН/КПП 2461019896/246101001

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 -2024года в ОО МАОУ Гимназия № 6

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: https://gimn6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnik/**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Гимназия № 6 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.
* Программа наставничества на 2023-2024 учебный год МАОУ Гимназия № 6;
* Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ гимназия №6.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Гимназия № 6.

 Задачи мониторинга:

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Гимназия № 6;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Гимназия № 6;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Гимназия № 6;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Гимназия № 6;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Гимназия № 6.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Гимназия № 6.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Гимназия № 6 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Гимназия № 6 с 01.09.2023 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 | * высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии;
* значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
* участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;
* у участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;
* у участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;
* наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
 | - низкая активность некоторых участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);* наставляемые (20%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;
* высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
* «старение» педагогического корпуса ОО.
 |

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 | * **-** соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
* - повышение уровня самооценки наставляемого;
* - вовлечение молодых специалистов в педагогическую деятельность;

**-** представление успешных практик наставничества, признание коллегами | * -возможный дефицит потенциальных наставников и наставляемых;
* - отсутствие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
* - недостаточная материальная база ОО;
* - увольнение участников программы;
* - отсутствие свободного времени для работы по программе в связи с высоко нагрузкой на работе.
 |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 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*
 | **нет** | **нет** |
| 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*
 | нет | нет |
| 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*
 | **75%** | **60%** |
| 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*
 | **80%** | **80%** |

**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 |  | **1** |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | **2** |  |  |
| Изменения в 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

 1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебный год

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 |  **2** |  **2** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* **Личностно-ориентированная направленность на оказание всесторонней помощи и поддержки молодым педагогам**

# C:\Users\СлепкоТН\Desktop\001.jpg