

Главное управление образования администрации г. Красноярск
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 13 «Академ»
(МАОУ Гимназия № 13 «Академ»)
660036, г. Красноярск, Академгородок, 17Г
☎ 271-54-77 (многоканальный)
E-mail: gymn13@mailkrsk.ru
https://krs-gimnazy13.gosuslugi.ru/
ОГРН 1022402126086, ОКПО 10169326, ИНН/КПП 2463034032/246301001

Исх. № 767-п от 17.05.2024г.

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023 -2024 года
в МАОУ Гимназия №13»Академ»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ Гимназия №13 «Академ»:
<https://gimn-akadem-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/Наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Гимназии № 13 «Академ» 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 30.11.22- № 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),
- Устав МАОУ «Гимназия №13 «Академ». Программа наставничества МАОУ Гимназия № 13 «Академ»,
- Программа наставничества МАОУ Гимназия №13 «Академ»,
- Приказ № 216/2-п об организации наставничества в МАОУ Гимназия №13 «Академ».

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Гимназии № 13 «Академ».

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 Гимназии № 13 «Академ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», направленная на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для решения проблемы профессионального становления наставляемых.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Гимназии № 13 «Академ» с сентября 2023года

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	Плавный « вход» молодого учителя (МС) в профессию, на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов	
	Оказание помощи в адаптации МС к условиям, осуществляемой образовательной деятельности	
	Рост качественных показателей эффективности МС	- недостаточный временной ресурс наставника

	Рост мотивации к саморазвитию МС и прохождению курсов повышения квалификации	
--	---	--

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	Успешное и комфортное закрепление и включенность МС в педагогическую работу	-
	Усиление уверенности в собственных силах и развитие профессионального, личного творческого и педагогического потенциала МС	-
	Повышение уровня образовательной подготовки МС и психологического климата в гимназии	-
	Рост числа собственных работ: Статей, исследований, проектов, методических практик	

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с 09.2023г.- 05.2024-2024 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 09.2023г.-05.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству</i> 		

<i>обучающихся</i>		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 		
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> 	90,5%	90,5%
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> 	100%	90%
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> 	100%	95%

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	1.5		

	технологиям			
	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	1,5		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
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	1,5		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 16,5 баллов (оптимальный уровень)

Основываясь на результатах данного этапа, можно отметить положительную динамику влияния программы на повышение активности и заинтересованности всех ее участников.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 09.2023-05.2024 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	17	17	-
------------------	----	----	---

Направленность персонализированной программы:

- **реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Гимназии**
- **непрерывный профессиональный рост и самоопределение МС, его личностное и социальное развитие**
- **самореализация и закрепление МС в педагогической профессии**

Причин не завершения персонализированных программы- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Положительная динамика программы на повышение активности и заинтересованности всех ее участников;
- Сформирована система поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации;
- Созданы условия для повышения уровня профессионального мастерства всех участников Программы;

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности МС в образовательную деятельность
- качество изменений в освоении МС новых компетенций;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством индивидуального собеседования, наставнических встреч, психолого- педагогической диагностики и консультирования, диагностика ключевых компетенций, личных качеств и гибких навыков наставнических пар

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций- 100% участников программы
- Положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения профессией-95% участников программы;_
- Положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа-90% участников программы

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В качестве достоинства программы наставничества можно отметить следующее:

- получены новые навыки и компетенции при взаимодействии наставнических пар;
- продолжена работа с МС в направлении практической деятельности.

В качестве предложений по доработке программы наставничества считаем возможным:

- направить результаты деятельности Наставника на обретение МС способности к самостоятельным действиям; решению проблем; преодолению барьеров; самоуправлению процессами собственного развития, адаптации, образования, карьерного роста.
- предоставить возможность МС развивать свои навыки, учиться у более опытных коллег и становиться более эффективными в своей работе.
- обеспечить единство нравственного и трудового воспитания молодежи, успешной адаптации в МАОУ Гимназии № 13 «Академ».

Управленческие решения:

Наставничество как значимый элемент кадровой политики:

- Продолжить адаптацию и обучение МС
- Снизить текучесть кадров
- Развивать потенциал сотрудничества

Директор



Л.И. Юдина

Справку составили:

Романенко О.С.

Хомутова М.А.

17.05.2024 г.