

660031 г. Красноярск ул. Глиники 2 Б, тел. 228-50-12 e-mail: sch50@mailkrsk.ru
ИНН 2462023623, КПП 246201001, БИК 010407105

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 50.**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: https://sh50-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/search/?search_query=%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 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 годы»;
- Приказ № 01-04-110.3/п от 28.08.2024 «Об организации наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 50;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 50 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 50 с 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	сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.	Загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит педагогов (статистов).

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	Развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов, информационно-методическая поддержка со стороны МКВ КНМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского	Молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), незаинтересованность молодого педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, смена кадрового состава в образовательных организациях (текучесть кадров, увольнение молодых педагогов), рост конкуренции между образовательными организациями

	краевого института повышения квалификации.	за высококвалифицированные педагогические кадры, отсутствие систематической методической поддержки наставников, загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для Мотивации наставников,
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024-31.12.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2024-31.12.2024

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	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 в период 01.09.2024-31.12.2024

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам,	2		

	заложенным в программе			
	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 и участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества 18б., оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024 -31.12.2024

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель– учитель	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста в области

осуществления образовательной деятельности и ведения профессиональной документации.

- Развитие профессиональных навыков по формированию образовательной среды и взаимодействия с воспитанниками и их родителями.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Срок реализации персонализированной программы до 31 мая 2025 года.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Проводимая работа по организации наставничества в школе способствует конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогает приобщиться к инновациям в образовании, применять новые методы в урочной и внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования школьников. Все молодые педагоги состоялись и как классные руководители, но проблемы работы с родителями обучающихся еще остаются, и это требует пристального внимания наставников и работы в предстоящем учебном году.

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения за организацией образовательного процесса в группе, анкетирования и собеседования:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Молодой специалист осваивает профессиональные навыки в области осуществления образовательной деятельности, ведения профессиональной документации, формирования образовательной среды и взаимодействия с участниками образовательного процесса.
- Выявлена положительная оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества.
- В тоже время зафиксирована частичная степень применения наставляемым знаний и умений, полученных от наставника.

Общие выводы по итогам мониторинга:

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей, создания своего педагогического профессионального стиля в работе. Педагогам-наставникам: -поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной; - продолжить посещение уроков молодых педагогов с последующим методическим анализом; Молодым специалистам: - прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса по обновленным ФГОС; - продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах; -изучить методические приемы работы с родителями обучающихся;

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году в соответствии с планом реализации.

Мотивировать наставляемых на активное применение профессиональных умений и навыков, полученных от наставника.

Продолжать создавать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов-наставников через курсовую подготовку и использование ресурсов сопровождения внедрения

