

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 34 имени Героя Советского Союза Кожевникова А.Л.»
660006, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Ключевская 61.
тел.: (391) 269-89-89. E-mail: sch34@mailkrsk.ru; <http://школа34.рф>
ОКПО 53638702, ОГРН 1022402298863, ИНН/КПП 2464034395/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в «МАОУ СШ № 34»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sh34-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в «МАОУ СШ № 34» 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 год»;
- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 34 на период 2022-2024 гг (утв. Приказом № 01-10 – 186 П от 26.09.2022).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 34.

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 «Средняя школа № 34» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап1. Оценка качества процесса реализации и программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ «Средняя школа № 34» с 26.09.2022 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 | <ul style="list-style-type: none"> - Практически постоянный состав наставников, которые способны быть наставниками и имеют достаточный опыт работы. - Молодые педагоги стремятся овладеть профессиональными компетентностями. - Педагоги (72%) отмечают позитивное влияние наставничества на результаты обучения и воспитания обучающихся. - Наставляемые в процессе работы с наставником отмечают повышение уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. | - недостаточная активность участников программы в силу высокой перегрузки педагогов-наставников, отсюда невозможность регулярной работы с наставляемыми. |

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 | Молодые специалисты легко адаптируются в педагогическом коллективе и имеют возможность за время сопровождения опытным педагогом быстрее ликвидировать свои профессиональные дефициты. Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении и апробации технологии наставничества со стороны МКУ КИМЦ г. Красноярска. | Возможно, часть программы будет реализована формально по причине загруженности основными профессиональными обязанностями, как наставников, так и наставляемых. Смена кадрового состава. |

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 2024-2025 учебный год.

| 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"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся | - | - |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся | - | - |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): | 100% | 100% |

| | | |
|--|------|------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | | |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> 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 (%): <ul style="list-style-type: none"> 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 организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | | 1 | |
| | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | 2 | | |
| | 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 участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | 2 | | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | | 1 | |
| 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 – 16 баллов (Оптимальный уровень).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024 – 2025 года

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 | 6 | 6 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

- Создание эффективных организационно-методических условий, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагога, самореализации и закреплению начинающего специалиста в педагогической профессии.
- Овладение техниками использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке учебного занятия опираясь на типологию учебного занятия.
- Снижение проблем адаптации и успешное вхождение в профессиональную деятельность.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в МАОУ «Средняя школа № 34» программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- Анализ эффективности внедрения программ наставничества показал, что планируемые результаты выполнены в полном объеме.
- В ходе оценки программы наставничества выявлен «оптимальный уровень» эффективности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, наблюдения за работой пар, по отчетному материалу, проведение открытых мероприятий.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МАОУ «Средняя школа № 34» отвечает требованиям Целевой модели наставничества. Достигнутый результат соответствует планируемому.
- Повышается желание улучшить профессиональный уровень на 10 %.
- Выросла удовлетворенность профессией у наставляемых педагогов.
- Улучшается психологический климат в педагогическом коллективе.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество положительным образом, способствует повышению педагогического мастерства наставляемых и наставников; укрепляет профессиональные и личностные связи в коллективе.

Управленческие решения:

- провести диагностику профдефицитов среди специалистов со стажем от 1 до 3 лет, от 5 до 8 лет;
- разработать программы наставничества на вновь прибывших молодых специалистов и специалистов, имеющих потребность в повышении профессионального уровня,
- разработать совместные мероприятия наставников и наставляемых.

Справку составила:

Заместитель директора по УВР Ткачева А.С.



Директор МАОУ СПС № 34

Ядринкина В.В.