



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №32» (МАОУ СШ №32)
660021, г. Красноярск, ул. Красной Армии, 19; тел. +7 (391) 234-79-66
эл. почта: sch32@mailkrsk.ru, сайт: sch32krsk.gosuslugi.ru
ИНН/КПП 2460042860/246001001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ №32**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditel'yam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №32

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»;
- Приказа МАОУ СШ № 32 № 03-02-279/5 от 30.08.2023г. «О внедрении целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №32

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №32;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №32;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №32;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №32;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №32.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №32.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №32 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №32 с 30.10.2023 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	<p>С помощью наставника срок начала самостоятельной работы для молодого специалиста сокращается.</p> <p>Наставник помогает преодолеть психологический барьер в работе с детьми, родителями, коллегами, что повышает самооценку молодого специалиста и облегчает его работу.</p> <p>Наставник помогает в ведении документации.</p> <p>Наставник помогает преодолеть трудности и не бросить работу в течение первого года, когда не всё получается.</p> <p>Наставник помогает узнать, куда и к кому обратиться по тем или иным вопросам, что облегчает коммуникации внутри ДОУ.</p> <p>Наставник показывает, как общаться с детьми и их родителями, с коллегами, что позволяет молодому специалисту увидеть все нюансы на практике и задать все волнующие его вопросы.</p> <p>Наставник присутствует при первом общении с детьми, что позволяет преодолеть страх и неуверенность в себе.</p> <p>Наставник осуществляет контроль за работой, не позволяя лени новичка одержать верх.</p> <p>Наставник помогает влиться в коллектив, что даёт ощущение принадлежности к работе ДОУ.</p> <p>Наставник передаёт свой опыт, что является большим подспорьем для молодого специалиста в борьбе с проблемами в работе.</p>	<p>Отсутствие системного подхода.</p> <p>Часто наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого учителя с одним наставником, не предусматривая организации коллективного опыта и поддержки.</p> <p>Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества.</p> <p>Молодые специалисты требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.</p> <p>Недостаточное внимание к развитию личностных и профессиональных качеств молодого специалиста.</p> <p>Молодые учителя могут быть недостаточно мотивированы или не видеть перспективы своего развития, что негативно сказывается на их работе и профессиональном росте.</p>

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	реализация программы наставничества, призванная помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами в образовательном учреждении.	недостаточная мотивированность молодого педагога, увольнение сотрудника

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 30.10.2023 г. по 20.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 30.10.2023 г. по 20.05.2024 г

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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	82
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	82
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ №32

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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	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		1	
	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		1	
	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 – 14 (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период один 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	16	14	2

Направленность персонализированных программ:

- Методические (содержание образования, методики и технологии обучения);
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей);
- методические ИКТ-компетенции, цифровизация образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;
- нормативно-правовые.

Причины не завершения персонализированных программ:

- увольнение наставляемого учителя

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми, угрозами и рисками.
 - В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.
 - Наставничество — универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
 - Каждый может быть одновременно наставником и наставляемым.
- Более эффективно и с удовольствием работают те молодые учителя, которые являются полноценными членами педагогического коллектива, самостоятельными личностями, и стремятся к тому, чтобы постоянно развиваться. Например, выросло число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых, появились мероприятия, направленные на повышение мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом и детьми.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования и самоанализа.

	мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность	качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
самоанализ	79	91	72	62
анкетирование	84	78	69	62

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива;

быстрая профессиональная адаптация молодого учителя, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

Общие Выводы по итогам мониторинга:


1. Программа является ценной и представляет большой интерес в педагогической среде, но возникают сложности с количеством желающих принимать участие, в виду большой загруженности.
2. Количество часов и встреч в рабочем графике наставников необходимо прописать, чтобы избежать недопонимания или чрезмерного взаимодействия.
3. Работа наставляемых и наставников «Учитель-учитель» позволяет оказывать адресную помощь в решении профессиональных педагогических задач, а также вовлекать наставляемых в различные формы непрерывного образования.

Управленческие решения:

1. продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году;
2. выявлять и распространять эффективные практики наставничества в школе, в том числе через публикации педагогического опыта;
3. вовлекать молодых педагогов к участию в конкурсах различного уровня;
4. развивать систему поощрения педагогов-наставников.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон: методист Нурсат С.В. 8 951 381 36 75

Дата 20-05-2024г.

Директор МАОУ СШ №32  О.М.Горнаева

«20» мая 2024

