



**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МОУ № 32**

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

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СПШ № 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 СПШ № 32 № 03-02-297/5 от 30.08.2023 г. «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 СПШ № 32

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

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

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СПШ №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

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника; 2) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков; 3) предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;	1) отсутствие обратной связи между наставником и подопечным; 2) «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками; 3) наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин, почему то или иное действие нужно делать так, а не иначе; 4) профессиональное выгорание наставника; 5) формальное выполнение обязанностей; 6) нерегулярность или полное отсутствие контроля.

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	1) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса; 2) укрепление профессионального сотрудничества	Отсутствие специальной подготовки. Наставник не обладает навыками или недостаточно мотивирован для обучения новичков. Отсутствие обратной связи, зачастую вызванное личностной несовместимостью наставника и его подопечного. Выбор неправильных методик обучения с подавлением инициативы стажера наставником снижает эффективность развития нового сотрудника.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 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 10.12.2024 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 (%): <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 	100	82
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	72
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в 	100	86

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 МОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, 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 – Учитель - Учитель

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

Эффективность программы наставничества –

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

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами, увеличилось.
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло.
- Повысилось качество проведения уроков.

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

Результаты анализа представлены в таблице 5.

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 в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе. По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.


Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества MAOY CШ № 32 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Управленческие решения:

1. Обеспечить высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

 Нурсат Саида Викторовна

Дата 12.12.2024 г.

Руководитель МОУ

«12» декабря 2024

МП

