

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ № 82**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ:**

<https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskava-bazovava-ploschadka>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82  
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- № 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 директора школы № 01-04- 071.1 от 16 .02.2022 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 82»,
- Приказ директора школы № 01-04- 217.1 от 12 .09.2022 «О назначении наставников и формировании наставнических пар»  
Приказ директора школы № 01-04- 207.1 от 01 .09.2022 « Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82 в 2022 – 2024 гг.»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 82;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 82 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 82 с 01.09.2023 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	1. Комфортно было работать в программе наставничества 2. 100% участников отметили полезность программы профессиональной и должностной адаптации. 3. Польза проведенных семинаров-практикумов. 4. Укрепление профессионального сотрудничества. 5. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника	1. Отсутствие достаточного времени на наставническую деятельность у наставников и наставляемых, как результат недостаточно эффективная периодичность встреч наставника и наставляемого 2. Знания и навыки наставника неограниченны.

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. Освоение практических и теоретических основ педагогической деятельности. 2. Освоение современных образовательных технологий и внедрение в образовательный процесс 3. Передача ценного педагогического опыта. 4. Городская базовая площадка по наставничеству, взаимодействие другими ОО города.	1. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. 2. Формальный подход к наставничеству

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 \_\_\_\_\_

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>	14%	14%

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 82**

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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
Определение эффективности 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		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 – 15 баллов оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного 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	6	6	0
-------------------	---	---	---

Направленность персонализированных программ:

- социализация (эффективная коммуникация в новом коллективе)
- научно-теоретическое (изучение документов по ФГОС, ФОП);
- психолого-педагогическое (взаимодействие с родителями, с педагогическим коллективом);
- методическое (проблема в создании проблемно-поисковых ситуаций в обучении дифференцированное обучение, разработка дидактических материалов к уроку, специальными методами и приемами обучения детей с ОВЗ );
- цифровизация образования ( электронные и цифровые образовательные ресурсы на уроке);
- предметно-профессиональное (критерии оценивания по отдельным предметам)
- внеурочная , воспитательная деятельность (способы и приемы мотивации на внеурочных занятиях, формы проведения внеурочных занятий)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями наставляемых пройдет на хорошем уровне;
- определенная польза по развитию конкретных профессиональных навыков при посещении и ведение открытых уроков, семинаров , вебинаров, участие в конкурса;
- поддержка наставника;
- приобретение необходимых теоретических и практических навыков

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

Изучение влияния программы на участников проходило посредством собеседования, анкетирования.

	Баллы
1. Эффективность программы наставничества	8
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	9
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	8
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	8
5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	8
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	8
8. Качество программы профессиональной адаптации	8
9. Ощущение поддержки наставника	9
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	9
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества	да
12. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	да

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- сохранилось желание продолжить работу в программе наставничества;
- сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;
- свое профессиональное развитие молодые педагоги продолжают в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Программа наставничества реализована на достаточном уровне. Состоялось на хорошем уровне знакомство с коллективом для молодых педагогов со стажем до года. Молодые педагоги приобрели опыт по развитию конкретных профессиональных навыков. Создана комфортная профессиональная среда внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Важным показателем является, что все молодые педагоги желают продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе.

Наставнические пары показали высокий уровень удовлетворенности от совместной работы.

#### **Управленческие решения:**

В целях достижения результата и повышения эффективности реализации целевой модели наставничества необходимо:

- систематизировать все формы взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога;
- своевременно обеспечивать педагогов необходимой учебно-методической информацией;
- организовать подготовку наставников;
- создать комфортные профессиональные среды внутри ОО для профессионального становления и развития педагогов на новом рабочем месте;
- создание педагогических кейсов для молодых педагогов по решению практических задач;
- подготовка и корректировка, имеющихся персонализированных программ наставничества.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:  
Туровец Ирина Ивановна, заместитель директора по УВР, 89293338072

Дата 16.05.2024

Директор школы

«16» мая 2024

МП



Г.М. Ахметзянова