Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №30»
Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программынаставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ№30

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБОУСШ№30: https://sch30-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/;

Мониторингреализациипрограммынаставничествав МБОУ СШ№30 проведенв соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и наоснованииследующих 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 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», 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 ГУО№ 505/п от 16.12.2024«О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;

- Приказ №01-35-55 от 28.01..2022г. «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ СШ№30»

Цельюмониторингаявляетсяполучениерегулярнойдостовернойинформациио реализации программы наставничества и определения степени эффективностицелевоймоделинаставничествав МБОУ СШ№30

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ№30;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагоговв МБОУ СШ№30;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества вМБОУ СШ№30;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества вМБОУ СШ№30;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников вМБОУ СШ№30.

Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухэтапов:

1. Оценкаэффективности процессареализациипрограммынаставничества вМБОУ СШ№30.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессиональногоростаучастников, динамикаобразовательных результатов.

В МБОУ СШ№30реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «педагог – педагог».

Этап1.Оценкаэффективности процессареализациипрограммынаставничества

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программанаставничествареализуетсяв МБОУ СШ№30 с 1.09.2022 г.

С января 2025 года в МБОУ СШ№30 реализуются мероприятия Дорожной карты МБОУ СШ№30, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

Врамках первогоэтапамониторингаоценивались:

- эффективность и полезность программыкак инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели,современнымподходамитехнологиям;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки эффективности и полезности программы на основеанкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемойпрограммынаставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены

сильныеислабыестороны программынаставничества.

Результатыанализаприведенывтаблице1.

Таблица1.Сильныеислабыестороныпрограммынаставничества

Форманаставничества	**Сильныестороны**	**Слабыестороны**
Учитель– учитель	Развитие личностного, творческого педагогического роста , как у наставников , так и у наставляемхы.Положительный практический результат у наставляемых.	Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. Ограничены ресурсы материального стимулирование

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результатыпредставлены втаблице2.

Таблица2.Возможностипрограммыи угрозы ее реализации
(нужное оставить, вставить при необходимости свои формы наставничества)

Форманаставничества	**Возможности**	**Угрозы**
Учитель– учитель	Возможность представитьнаставнику свой положительный опыт через ряд мероприятий различного уровня. Использование ресурсов центра наставничества , возможность выстраивания взаимодействия.	Слабая подготовка молодых специалистов к работе в школе. Формальный подход к наставничеству. Нехватка времени, большая загруженность учителей.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2024 год

Результаты анализа представленывтаблицах3и4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничестваза 2024-2025 учебный год

Показательэффективности	**Результат**	
	Планируемый на 01.09.2024	**Достигнутый 01.06.2025**
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • *отношение количества обучающихся школы в возрасте от10 до19 лет ,вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся*	**0%**	**0%**
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • *отношение количества обучающихся школы в возрасте от15 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся*	**0%**	**0%**
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 учреждения*	**100%**	**100%**
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого(%): • *отношение количества молодых специалистов,вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого, к общему количествумолодых специалистов учреждения*	**50%**	**50%**

Доля педагогов,вошедших в программу наставничества в роли наставника(%): • *отношение количества педагогов,вошедших впрограммунаставничествавролинаставника, к общему количествупедагогов учреждения*	**50%**	**50%**
Уровень удовлетворенности наставляемых участиемвпрограмменаставничества (%): • *отношение количества наставляемых,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвучреждении*	**100%**	**100%**
Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограмменаставничества (%): • *отношение количества наставников,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвучреждении*	**100%**	**100%**

Таблица4. Показатели эффективностипрограммынаставничествав МБОУ СШ№30 за 2024-2025 учебный год

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полноймере, 2 балла	Частичнопроявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценкапрограммынаставничества вМБОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	**2**		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		**1**	
	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**		
Определениеэффективностиучастниковнаставнической деятельностиворганизации	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		**1**	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных,жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		**1**	

- 15–18баллов–оптимальныйуровень;
- 9–14баллов–допустимыйуровень;
- 0–8баллов–недопустимыйуровень.

Эффективностьпрограммынаставничества– 15 баллов

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

- Развитие у молодого педагога необходимых профессиональных компетенций и закрепление на месте работы.
- Приобретение необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных), умения выстраивать отношения с детьми.
- Обмен информаций наставника и молодого специалиста в условиях современного подхода в образовании.

Поитогампервогоэтапамониторингаможносделатьследующиевыводы:

- Программа наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели программы наставничества. Сильные стороны программы преобладают над слабыми
- Реализация проектов,инициированных молодыми педагогами, вовлечение подрастающего поколения в проекты, например, Пушкинская карта.
- Повышение качества проведенных уроков у молодых специалистов
- Вовлечение молодых специалистов в городские профессиональные сетевые сообщества, с целью обмена опытом.

Этап2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценкавлияниянрограммынаставничестванаучастников

Врамкахвторогоэтапамониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программынаставничества;
- развитие мета предметных навыков и уровня вовлеченностинаставляемых вмеж педагогическое взаимодействие;
- качествоизмененийвпрофиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных,интеллектуальных,мотивационныхисоциальныхчертучастников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования:

Поитогамвторогоэтапамониторингаможносделатьследующиевыводы:

- Уровень форсированности навыков вырос;
- Снизился уровень тревожности молодых специалистов;
- Сложилось понимание собственного профессионального будущего;

Общие Выводыпоитогаммониторинга:

Улучшились условия психологического и профессионального благополучия. Результат реализация достигнут по всем плановым показателям. Программа наставничества дает положительных эффект, как для наставников, так и на наставляемых участников.

Управленческие решения:

Обучение педагогических работников по программе Регионального центра наставничества повышения квалификации «Наставничество и техника работы наставника» в 2025 году.

Мотивировать работу наставника через материальное стимулирование, а также через систему повышения квалификации.

Справкусоставила:

Петрова Зоя Владимировна заместитель директора по УВР с.т. 89233464715

Дата 06.06.2025 г.

И.о. директора МБОУ СШ№30 З.В.Петрова

«06» июня 2025

МП