

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 30»**

660011, г. Красноярск,
ул. Лесная, д.147

телефон 2-991-347
2-991-275

E – mail: sch30@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2024-2025 года в муниципальном автономном
общеобразовательное учреждение "Средняя школа №30"**

1. Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<http://sch30.org/index/nastavnichestvo/0-180>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 30» 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 гг.;
- Приказ № 3049 от 22.11.2024 «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2024-2025 учебном году»;
- Приказ №01-35-55 от 28.01.2022 г. «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №30».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №30.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №30;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №30;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №30;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №30;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №30.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №30.
 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- В МБОУ СШ №30 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».
- Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №30 с 01.09.2022 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	<p>Значительная доля участников (100 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>Участники Программы (100 %) видят свое профессиональное развитие в МБОУ СШ №30 в течение следующих 5 лет;</p> <p>У участников Программы (80 %) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МБОУ СШ №30;</p> <p>У участников Программы (65 %) появилось желание принять участие в профессиональных конкурсах «Марафон проектных идей», «Педагогический дебют», «Урок в городе»;</p> <p>Наставляемые (100 %) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для</p>	<p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>Ограниченность механизмов материального стимулирования наставников.</p>
	<p>Развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>Участники Программы (70%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <p>Эффективная система мотивации участников Программы;</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников.</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	Информационно-методическая поддержка МАОУ СШ №30 при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества. Готовность специалистов Красноярского педагогического колледжа №1 им. М. Горького оказывать информационно-методическую поддержку молодым специалистам в Программе наставничества. Акцентирование внимание Министерства образования Красноярского края на вопросы наставничества.	Слабая подготовка молодых специалистов к работе в школе. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели. Формальный подход к наставничеству. Недостаточная подготовка специалистов. Увеличение текущей рабочей нагрузки наставника.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 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 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 	50 %	27 %
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	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	2		
	Уровень удовлетворенности	-	-	-

	партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный 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 2024-2025 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:

- Развитие у молодого специалиста необходимых профессиональных компетенций (предметных, методических) и закрепления на месте работы.
- Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.
- Приобретение молодым специалистом необходимых навыков в работе с классными коллективами и закрепления на месте работы.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы: По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. 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:
 - реализация образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами (профорientационная работа с классным коллективом, вовлечение обучающихся проект «Пушкинская карта», проектно-исследовательская деятельность с обучающимися и защита проектов на Школьной конференции);
 - реализация и защита собственных педагогических профессиональных работ молодыми специалистами на отборочном этапе городского конкурса «Марафон проектных идей»;
 - Повысилось качество проведения уроков.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе. Также изучение влияния программы на участников проходило посредством педагогического наблюдения за профессиональной деятельностью молодых учителей - наставляемых на уроке наставниками.

Таблица 6. Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого	0	4
Количество уроков и мероприятий, проведенных молодым специалистом.	0	8

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Внедрение программы наставничества в МАОУ СШ №30 на достаточном уровне, результат достигнут по всем плановым показателям.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Разработать и реализовать систему нематериальной мотивации наставника с целью повышения имиджа педагога – наставника.
2. Обучение не менее 2-х педагогических работников по программе Регионального центра наставничества повышения квалификации «Наставничество и техники работы наставника» в 2025 году.
3. В 2025-2026 учебном году увеличить количество участников программы наставничества, через формирование группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Справку составила:

Петрова Зоя Владимировна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Дата 13.12.2024 г.

Директор МБОУ СШ №30



И.И.Пачковский