

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 141»
ул. Воронова, д. 18г, г. Красноярск, 660131
телефон: (391) 220-30-60 факс: (391) 220-30-60, E-mail: sch141@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 141**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУСШ № 141

<https://sh141-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в **МАОУ СШ № 141** 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»;
- Приказ № 03-01-380р от 01.09.2022 о целевой программе наставничества

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 141

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 141;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 141;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 141;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 141;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 141.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 141.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 141 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»,

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 141 с 1 сентября 2022 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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	<ul style="list-style-type: none">- Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе;- снятие профессиональных затруднений, выявленных у молодых педагогов в ходе диагностики;-ускорение профессионального роста молодого педагога;- профессиональный рост всех участников;-обмен опытом у наставников;-закрепление молодых педагогов в школе	<ul style="list-style-type: none">- психологическая несовместимость;- высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	-Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества	-возможность изменения кадрового состава (рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные

	Наличие программ повышения квалификации педагогов. Особое внимание внимания государства и общества на вопросы наставничества	педагогические кадры). -профессиональное выгорание стажистов
--	---	---

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2024-октябрь 2024

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	
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	
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>	85	

Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ №141

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	+		

	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		+	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		+	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определени е эффективнос ти участников наставничес кой деятельност и в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемо го (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных,жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

- 15–18баллов–оптимальный уровень;
- 9–14баллов–допустимый уровень;
- 0–8баллов–недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь2024-декабрь 2024 год

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель– учитель	7	0	7

Направленность персонализированных программ:

- повышение предметной компетентности молодого педагога;
- повышение компетентности педагога в роли классного руководителя.

Причины не завершения персонализированных программ:

- середина учебного года
- внесение корректировок в план реализации программы

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- адаптация молодых педагогов проходит успешно;
- наиболее эффективна работа внутри ШММО;
- некоторые педагоги не желают быть наставниками.

Этап2.

Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
 - удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 2% ;
 - психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие выводы по итогам мониторинга:

Общие выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. Планируемые результаты по многим показателям достигнуты.
3. У наставников возникает необходимость обобщение собственных практик.
4. Закрепление молодых педагогов в ОО.

Управленческие решения:

В соответствии с анализом работы провести корректировку плана работы по реализации Программы наставничества в 2024-2025 г.

Справку составила

Вайцехович Алевтина Викторовна, заместитель директора по УВР MAOY CII № 141

11.12.2024 г.

Директор MAOY CII № 141

Л.В. Демьянова

