



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 45»**

660012, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Судостроительная, дом 105
тел.: (391) 217-87-40, e-mail: sch45@mailkrsk.ru; <http://45школа.рф>
ОГРН 1022402298820, ИНН 2464019774, КПП 246401001, ОКПО 41056366

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023 -2024 года в муниципальном автономном
общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 45»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 45:
<https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 45 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 30.11.22- № 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 № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ о внедрении программы наставничества в МАОУ СШ № 45 (№01-06-105 от 01.06.2022г.);
- Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 45» (утвержденная приказом директора №01-06-118 от 20.06.2022г.).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 45.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 45;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 45;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 45;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 45;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 45.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 45.

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

В МАОУ СШ № 45 в 2022-2023 учебном году реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 45 с 01.06.2022г. 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»	Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами; Молодые педагоги в результате реализации программы отмечают: развитие творческого потенциала и приобретение уверенности в собственных силах. Повышение профессионального потенциала молодого педагога. Возможности для сотрудничества между опытными педагогами.	Большая нагрузка на педагогов-наставников. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.

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: -изучение нормативной базы; -овладение методикой, приемами и современными технологиями обучения; - оказание помощи в ведении школьной документации. Социально-психологическая поддержка: - создание комфортной образовательной среды внутри педагогического коллектива; - формирование сплоченного коллектива; - помощь в работе с родительской общественностью. Создание среды для профессионального роста молодого педагога: - пробы предъявления своего	Недобросовестное исполнение работы всеми участниками образовательного процесса. Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.

	педагогического опыта, через выступления, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах.	
--	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2022-2023 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3.

Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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 в школе	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	75%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	75%

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		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	

наставнической деятельности в организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
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		1	

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

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень эффективности (12 баллов).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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»	7	5	2

Направленность персонализированных программ:

- фасилитация переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику;
- координация методической работы;
- обучение наставников по сопровождению педагогических работников.

Причины не завершения персонализированных программ: не сложился тандем наставник-наставляемый, потеря мотивации к реализации проекта.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. В школе складывается система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты. Сформирована база наставников.
2. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения требует дальнейшего совершенствования.

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 посредством анкетирования, самоанализа, собеседования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодым специалистам оказывалась помощь педагогом-наставником в вопросах повышения профессионального мастерства, развитии потребности и мотивации в непрерывном самообразовании (удовлетворенность профессией у педагогов выросла в среднем на 10%);
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился;
- создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному

совершенствованию и самообразованию;

- педагогами-наставниками проведена работа по выявлению дефицитов молодых педагогов, намечены пути их преодоления.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. В школе завершена работа по созданию программы наставничества, дорожной карты, разработаны механизмы внедрения, сформирована база наставников и наставляемых.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе находится на должном уровне, но требует дальнейшего методического сопровождения и совершенствования.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы наставничества, продумать способы и формы мотивации; совершенствовать методическую службу в МАОУ СШ № 45 для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.
2. Содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов.
3. Педагогам-наставникам: способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодых учителей в коллективе; поощрять и мотивировать молодых педагогов к саморазвитию; способствовать раскрытию творческого потенциала молодого специалиста.
4. Молодым специалистам: прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса; овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций; изучать передовой педагогический опыт учителей.

Директор МАОУ СШ № 45

Ю. С. Каменская

Дата: 17.05.2024г.