



**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 I полугодии 2024 -2025 учебного 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. 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
- 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 2024-2025 учебном году реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель — учитель».

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 молодых педагогов овладеть профессиональными компетентностями; Развитие творческого потенциала и приобретение уверенности в собственных силах. Повышение профессионального потенциала молодого педагога. Возможности для сотрудничества между опытными педагогами. Сокращение числа конфликтов с родительскими сообществами	Большая нагрузка на педагогов наставников; невозможность регулярной работы с наставляемыми; 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 родителями. Создание среды для профессионального роста молодого педагога: - пробы предъявления своего педагогического опыта, через выступления, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах	Недобросовестное исполнение работы всеми участниками образовательного процесса. Незаинтересованность в наставляемого в профессиональном росте.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за первое полугодие 2024-2025 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за первое полугодие 2024-2025 учебного года

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%	80%
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%	80%

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		1	
	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	2		

● 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 1 полугодие 2024-2025 учебного года. Результаты анализа представлены в таблице

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
«Учитель - учитель»	10	7	3

Направленность персонализированных программ:

- научно-теоретическая
- нормативно-правовая
- предметно-профессиональная

- психолого-педагогическая.

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:

- удовлетворенность профессией у молодых педагогов выросла в среднем на 7%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился;
- создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и самообразованию;
- удовлетворенность профессией у молодых педагогов выросла;
- педагогами-наставниками проведена работа по выявлению дефицитов молодых педагогов, намечены пути их преодоления.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. в МАОУ СШ № 45 сформирована эффективная система взаимодействия наставников и наставляемых, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов;
2. эффективность внедрения программы наставничества в школе находится на должном уровне, но требует дальнейшего методического сопровождения и совершенствования.

За время работы с молодыми специалистами наставники:

- содействовали созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды;
- способствовали развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий путем внедрения различных форм наставничества;
- содействовали закреплению начинающих педагогов в профессии;
- ускорили процесс развития способности наставляемых самостоятельно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

Управленческие решения:

1. продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы наставничества, продумать способы и формы мотивации;
2. содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для молодых педагогов;
3. продолжить формирование базы наставников и организовывать для них систему повышения квалификации в области наставничества;
4. педагогам-наставникам:
 - своевременно выявлять затруднения молодых специалистов в педагогической практике и оказывать им необходимую помощь по их преодолению,
 - способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодых учителей в коллективе; поощрять и мотивировать молодых педагогов к саморазвитию;
 - способствовать раскрытию творческого потенциала молодого специалиста.
5. Молодым специалистам: прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по

организации учебного процесса; овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций; изучать передовой педагогический опыт учителей.

Директор МАОУ СШ № 45
дата: 17.12.2024г.



Ю. С. Каменская