



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 23 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

ул. Парашютная, 8, г. Красноярск, 660078, тел.(8-391)217-87-96, E-mail: sch23@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402308719, ОКПО 54500791, ИНН/КПП 2464035663\246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ №23**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 23 с углубленным изучением отдельных предметов» 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 № 476 от 20.09.2024 «О внедрении целевой модели наставничества» в МАОУ СШ №23.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №23.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №23;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №23;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №23;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №23;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №23.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №23.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №23 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №23 с сентября 2024 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 – ученик	Возможность ежедневного активного взаимодействия наставника и наставляемого в урочной и внеурочной деятельности, эффективное освоение актуальных образовательных технологий, создание условий для развития метакомпетенций, осознанного выбора профессии, реализация принципов индивидуального подхода к обучающимся с особыми образовательными или социальными потребностями	Невозможность регулярной работы с наставляемыми, ограниченный временной ресурс вследствие высокой загруженности как педагогов, так и обучающихся
Учитель – учитель	Создание условий для профессионального развития молодого педагога, получения опыта педагогической и методической работы, возможность обобщения и презентации методического мастерства педагогами-наставниками, обмен инновационными практиками в сфере наставничества	Несовершенная материально-техническая инфраструктура, дефицит педагогов, способных быть наставниками, ограниченный временной ресурс вследствие высокой загруженности наставников и наставляемых

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 – ученик	Возможность «погружения» ученика в изучаемый предмет,	Дефицит времени учителя для

	учебную проблему, тему, способствующую социальному и профессиональному самоопределению	индивидуальной/групповой работы определенной направленности
Учитель - учитель	Возможность деятельностной коммуникации педагогов различной предметной направленности, критическое осмысление актуальных эффективных практик обучения и воспитания	Сложность проведения индивидуальных встреч/консультации, обусловленная высокой загруженности наставников и наставляемых

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	70	70
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 	100	100
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 	85	85
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 	85	85

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ №23

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества МОУ	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	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в		1	

	профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества на оптимальном уровне – 17 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь – декабрь 2024 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	4		

Направленность персонализированных программ:

- Создание условий для профессионального роста, успешной адаптации, а также мобильного деятельностного включения молодых педагогов в коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений для достижения высоких образовательных результатов;
- Создание условий для ликвидации методических дефицитов, грамотного планирования всех этапов и результативности урока как основной формы взаимодействия учителя и ученика;
- Обучение приемам рефлексии, способности анализировать и корректировать свою профессиональную деятельность;
- Деятельностное осмысление социальной значимости профессии педагога, его роли в успешном становлении и развитии личности (через методически грамотный отбор содержания и форм урочной деятельности и готовность обучающихся к диалогу с учителем);
- Закрепление молодого педагога в образовательном учреждении.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В реализацию программы наставничества в МАОУ СШ №23 включены все молодые педагоги ОУ;
- Эффективность реализации персонализированных программ наставничества находится на достаточно высоком уровне;
- Такие формы реализации программы, как индивидуальные консультации, взаимопосещение уроков способствуют развитию грамотной рефлексивной деятельности молодого педагога;
- Все наставляемые отмечают сокращение числа конфликтов с участниками образовательных отношений благодаря программе наставничества;
- Все наставляемые хотели бы продолжить свое профессиональное развитие в данной образовательной организации.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Изучение влияния программы на участников за обозначенный период проходило посредством собеседования и анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Персонализированные программы позволили молодым педагогам успешно пройти процесс адаптации и активно социализироваться в педагогическом сообществе. Под руководством молодых специалистов ученики успешно осваивают основы робототехники, принимают участие в общешкольных тематических концертах, акциях, общешкольном фестивале «Красота. Здоровье. Спорт». Кроме того, Егорова А. И., молодой педагог, учитель начальных классов, совместно с педагогом-наставником приняла участие не только в тематическом концерте, посвященном Дню учителя, но и в открытии междисциплинарного городского семинара в рамках стажировочной городской базовой площадки.
- Анализ системы методического сопровождения показывает, что наиболее целесообразным и эффективным является организация как индивидуального, так и группового взаимодействия молодого специалиста с педагогическим коллективом через школьные методические объединения, творческие группы, деятельность в рамках городской базовой площадки по работе с молодыми специалистами.

Общие выводы по итогам мониторинга:

- В МАОУ СШ №23 реализуется программа наставничества согласно региональным, муниципальным и школьным нормативно-правовым документам.
- Анкетирование и собеседование показали, что удовлетворенность от реализации мероприятий в указанный промежуток времени составляет 85%.
- Анализ системы методического сопровождения свидетельствует о том, что наиболее целесообразной и эффективной является организация как индивидуального, так и группового взаимодействия молодого специалиста с педагогическим коллективом через школьные методические объединения, творческие группы, деятельность в рамках городской базовой площадки.

Управленческие решения:

- Продолжить реализацию программы наставничества по направлениям «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» согласно нормативно-правовым документам.
- Систематически осуществлять внутренний мониторинг реализации программы наставничества.

Справку составила С.Ю. Губарь, заместитель директора по НМР, 8-908-016-52-82

Дата «05» декабря 2024

Руководитель МАОУ СШ №23

А.И. Николаев

