

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ №81**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте: [Наставничество \(gosuslugi.ru\)](http://gosuslugi.ru)**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 81 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 № 139 от 08.04.2022г «Об утверждении программы наставничества на 2022-2024 гг.»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 81.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 81;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 81;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 81;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 81;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 81.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 81.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 81 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 81 с 08 апреля 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Участники Программы (80%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>– У участников Программы (80%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;</li> <li>– Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>– Участники Программы (80%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны МКУ КИМЦ, КК ИПК;</li> <li>– Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>– Активное внедрение проектного управления.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>– Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</li> </ul>

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2024гг.

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	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	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>	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 81

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ СШ № 81	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		1	
	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		1	
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 профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	5	5	5

Направленность персонализированных программ:

- Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:
  - формирование профессиональных умений и навыков (базовых педагогических навыков) и уровня преподавания (правильно работать с учебными материалами и гибко использовать методы обучения);
  - надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы образовательной организации.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
- Все персонализированные программы наставничества завершены.

## 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 этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе, а также участвовали в опросах, беседах с наставниками и наставляемыми (индивидуальные беседы, круглые столы), непосредственного включенного наблюдения за педагогической деятельностью молодых педагогов, посещения уроков и внеурочных мероприятий, изучения рабочей документации:

- у всех участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций;
- у 80% наставляемых положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией;
- у 80% участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Кураторы и наставники по завершению программы отмечают активное включение большинства наставляемых в инновационную деятельность, заинтересованность в педагогической и образовательной деятельности, снижение уровня личной тревожности.

Результаты опроса наставляемых показывают оптимальный уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение у большинства из них психозэмоционального состояния.

Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе, отмечается положительная динамика в сокращении числа конфликтов с педагогическим и - родительским сообществами, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «учитель-учитель»

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Программа наставничества эффективна для молодых педагогов. В ходе ее реализации отмечено повышение компетенции и преодоления барьеров в профессиональной деятельности у молодых педагогов и наставников. Помощь наставников положительно влияет на наставляемых в вопросах профессиональной деятельности и их отношения с обучающимися и их родителями. Персонализированная программа для наставляемых оказывает помощь молодому педагогу в профессиональном становлении, формировании уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, через выявление конкретных дефицитов и постановку персонализированных целей и задач.

### **Управленческие решения:**

1. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2024-2025 учебном году, с ее реализацией по откорректированной дорожной карте;
2. Организовать целенаправленную методическую работу с педагогами, способными и желающими выполнять функции наставников, по обучению на КПК, по непрерывному повышению профессионального мастерства;
3. Организовать варианты тиражирования педагогического опыта работы по направлению «наставничество».

Справку составила: Битиньш Юлия Александровна, заместитель директора по УВР, 89835021943

16.05.2024г

Директор MAOY CII №81



Т.К. Назаренко