

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 66 имени Героя Советского Союза Бурыхина Е.И.»**

660022 г. Красноярск
ул. Партизана Железняка 16
тел. 220-14-29; 220-14-28
sch66@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2024 -2025 года в МАОУ СШ № 66**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 66

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 № 01-10-231 от 23.06.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 66».
- Приказ № 01-10-313 от 30.08.2024 «Об организации системы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 66 в 2024-2025 учебном году.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 66.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доле) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 66;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в Программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 66;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 66;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации Программы наставничества в МАОУ СШ № 66;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 66.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МАОУ СШ № 66.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 66 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель –

учитель», «Работодатель – ученик», «Учитель– ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 66 с 01.09.2022 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.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Стабильное взаимодействие наставнических пар. Теоретическая и практическая помощь молодому педагогу по вопросам саморазвития и организация образовательного процесса, эффективная система мотивации участников программы.	Большая нагрузка педагогов-наставников. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. Дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений.
Работодатель – ученик (в рамках трёхстороннего соглашения об установлении партнёрских отношений по созданию и организации деятельности психолого-педагогического класса)	Наличие высококвалифицированных кадров (специалистов). Предоставлена возможность обучающимся осваивать содержание учебных предметов, учебных курсов, дисциплин психолого-педагогической направленности. Созданы условия для сопровождения обучающихся, способствующих своевременному и осознанному выбору педагогической деятельности, получению профессионального педагогического	Сохранность контингента (уменьшение численности) обучающихся при реализации данной программы по причинам низкой мотивации и изменения профессиональной траектории развития.

	образования) .	
Учитель- ученик (вариант одаренный ученик)	Наличие опытных высококвалифицированных специалистов. Увеличение числа успешно реализованных и представленных результатов проектов деятельности на уровне школы, района и города.	Большая загруженность педагогов. Профессиональное «выгорание» педагогов. Недостаточная мотивация родителей в организации образовательной деятельности детей. Дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений.

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	Расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов.	Неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том числе выбора программ повышения квалификации.
Работодатель – ученик (в рамках трёхстороннего соглашения об установлении партнёрских отношений по созданию и организации деятельности психолого-педагогического класса)	Повышение квалификации педагогических работников школы, привлечение социальных партнёров. Сформированность устойчивого интереса у обучающихся к педагогической профессии и компетенций, необходимых для осуществления психолого-педагогической деятельности.	Прекращение деятельности психолого-педагогического класса. Недостаточная вовлеченность родителей и партнёров в реализацию мероприятий по наставничеству.
Учитель- ученик (вариант взаимодействия- «одаренный ученик»)	Повышение квалификации педагогических работников школы. Развитие творческого потенциала и образовательных возможностей у обучающихся.	Отсутствие благоприятного психологического климата при взаимодействии учителя и ученика. Профессиональное «выгорание» педагогов. Уменьшение количества педагогов (уход на пенсию), имеющих предметные компетенции, позволяющие работать с одаренными учениками.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024- 09.12.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2024- 09.12.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	10 чел.	10 чел.

(%):		
<ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 		
<p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	4 чел	4 чел.
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> 	24	24
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	100	100
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <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

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		1	

	наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	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 личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	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 – 17

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2024- 09.12.2024 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	11	0	10
Работодатель – ученик (в рамках трёхстороннего соглашения об установлении партнёрских отношений по созданию и организации деятельности психолого-педагогического класса)	4	0	4
Учитель- ученик (вариант одаренный ученик)	3	0	3

Направленность персонализированных программ:

- профессиональная адаптация молодых педагогов, передача личного профессионального опыта;
- профессиональное ориентирование обучающихся;
- личностное развитие обучающихся (развитие интеллектуально-творческих способностей).

Причины незавершения персонализированных программ:

- незавершенные программы отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программ наставничества, эффективность и полезность программ как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ СШ № 66 на достаточном уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анализа анкетных данных участников программ, а также материалов, подтверждающих участие наставляемых в мероприятиях различных уровней.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у 100 % участников программы появилось желание более активно участвовать в жизни школы;

- 100 % наставляемых и их наставников отмечают, что программа способствует эффективной адаптации молодого учителя на рабочем месте;
- 95 % наставников считают, что у наставляемых происходит изменение ценностных ориентаций в сторону социально значимых;
- 100 % наставников считают, что у всех наставляемых происходит повышение уровня самооценки.

Общие Выводы по итогам мониторинга

Практики реализации программ наставничества, осуществляемые в МАОУ СШ № 66 за отчётный период, способствовали изменениям в деятельности наставляемых, а именно: увеличилось участие наставляемых в конкурсах, научно-практических конференциях, мероприятиях различного уровня, улучшена позитивная динамика образовательных результатов, повысился уровень самооценки наставляемых, отмечен высокий уровень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта.

Управленческие решения:

- продолжать развитие и модернизацию системы наставничества в МАОУ СШ № 66;
- совершенствовать документационное сопровождение форм наставничества (в разных моделях взаимодействия);
- используя данные мониторинга, провести корректировку персонализированных программ;
- организовать работу по внедрению методологии наставничества в моделях взаимодействия «Неуспевающий ученик», «Пассивный ученик».

Директор МАОУ СШ № 66

О.В.Мединская

Дата 09.12.2024

Справку составила

Суганова Наталья Владимировна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Тел.220-14-29

09.12.2024