

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51»
660056, г. Красноярск, ул. 4 Продольная, 19
Тел. 20-18-964

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ № 51**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУСШ №51: <https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51 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 № 21 от 01.09.2021 «Об утверждении положения о наставничестве», приказ № 73 от 04.04.2022 г «Об утверждении дорожной карты и программы по реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51, приказ № 10 от 05.09.2024 «О назначении куратора(ов) и наставников».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №51

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №51;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №51;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №51 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №51 с сентября 2021г.

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 | Участники программы видят свое профессиональное развитие в МБОУ СШ №51 в течение следующего года. Стабильное взаимодействие наставнических пар. Незначительное повышение качества образовательного процесса . Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста. | Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности у определенных педагогов посещать уроки на системном уровне, перебои в установлении обратной связи участников. |

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 | Способствование профессиональному становлению педагога и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Открытость педагогов для взаимопосещения уроков. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. | Вероятность недобросовестного исполнения работы всеми участниками образовательного процесса. Возможность смены кадрового состава. |

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

| Показатель эффективности | Результат | |
|--|-------------|-------------|
| | Планируемый | Достигнутый |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> | - | - |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> | - | - |
| 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> | 95% | 85% |

| | | |
|--|------------|------------|
| 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> | 95% | 80% |
|--|------------|------------|

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ №51

| Критерии | Показатели | Проявление | | |
|--|---|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| | | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Непроявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в МБОУ | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | + | | |
| | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | + | | |
| | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | | + | |
| | Наличие комфортного психологического климата в организации | + | | |
| | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | + | | |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | | + | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | | + | |
| Изменения в личности наставляемого (ых) | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | | + | |
| | Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в 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 – 13 баллов допустимый уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь-декабрь 2024г.

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 | 2 | 0 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

- **Устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого ;**
- **Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе**

выявленных потенциальных возможностях наставляемого;

- **Ускорение процесса профессионального становления наставляемого.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **учебный год еще не завершен (работа наставнических пар продлится до мая 2025 г.)**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **увеличилось количество образовательных и культурных проектов, конкурсов, в которых приняли участие молодые педагоги (Педагогический дебют, всероссийский слет Навигаторов детства);**
- **улучшилась дисциплина в классах наставляемых педагогов;**
- **процесс адаптации молодых педагогов проходит успешно;**
- **отмечается развитие профессиональных компетенций в области методики преподаваемых предметов.**

Этап2. 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 прохождения участниками анкетирования до входа в программу наставничества и по промежуточным итогам участия .

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **уровень сформированности навыков у молодых педагогов вырос;**
- **понимание собственного профессионального будущего выросло;**
- **повысились методические компетенции.**

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ СШ №51 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – удовлетворительная, достигнуты планируемые результаты по промежуточным показателям.

3. Отмечаются трудности в формировании эффективной коммуникации между участниками программы, что объясняется загруженностью наставников и работой школы в 2 смены, что требует организационных доработок.

4. Управленческие решения:

1. Создать условия для активного участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях
2. Совершенствовать систему стимулирования наставников и наставляемых .
3. Совершенствовать методическое сопровождение участников программы.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Аляева Татьяна Александровна, зам директора по УВР, т.с. 89048980835

Дата 09.12.2024

Директор МБОУ СШ №51

И.А. Колупаева

« _ » _____ 2024

МП

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Колупаева Ирина Алексеевна

09.12.24 12:22 (MSK)

Простая подпись