



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 147»
(МАОУ СШ № 147)

660127, г. Красноярск, ул. Мате Залки, 4А

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МОУ СШ №147**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sh147-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №147 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 № 01-28-187/1 от 02.08.2022г. «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 147»;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации на 2024-2025 учебный год.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №147.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №147;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №147;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №147;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №147;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №147.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №147.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №147 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №147 с 02.08.2022 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 таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	Реализация программы наставничества позволила достичь цели в закреплении молодых педагогов в образовательной организации.	Низкая мотивация некоторых наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций из-за высокой нагрузки

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	Программа дает возможность успешно закрепить на месте работы в должности педагога молодого специалиста. Благодаря созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, программа позволяет реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Педагоги – наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, что дает стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.	Высокая нагрузка у наставников и наставляемых, отсутствие свободного времени. Недостаточное количество кандидатов в наставники, низкая мотивация к наставничеству. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от10 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от15 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0	0
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	100	100

<i>в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
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 №147

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в 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		1	
	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		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 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	11	0

Направленность персонализированных программ:

- Традиционная направленность
- Ситуационная направленность

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- программа наставничества в MAOY CIII № 147 реализуется в соответствии с дорожной картой плана мероприятий целевой модели наставничества;
- необходимо продолжить реализацию программы наставничества в MAOY CIII № 147 в следующем, 2025-2026 учебном году.

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 мониторинга:

Показатель	Наставляемый 1	Наставляемый 2	Наставляемый 3	Наставляемый 4	Наставляемый 5	Наставляемый 6	Наставляемый 7	Наставляемый 8	Наставляемый 9	Наставляемый 10	Наставляемый 11	Среднее
Уровень комфорта при общении с наставником	10	10	9	9	5	10	10	10	9	9	10	9,2
Насколько полезными/интересными как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько полезными/ интересными, как Вам кажется, были групповые встречи?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Какой уровень поддержки Вы ощущали от наставника?	10	10	9	10	10	10	9	9	10	8	8	9,4
Насколько Вы нуждались в помощи наставника?	9	5	4	8	7	10	8	6	5	4	5	6,5
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, был план, выстроенный наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько Вы ощущали безопасность при работе с наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько вам важно было обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ожидаемые после завершения проекта перемены в вашей жизни	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

программа наставничества в MAOY CIII №147 внесла большой вклад в профессиональное становление молодых педагогов и сделала его структурированным, организованным и управляемым, что помогло справиться молодым учителям с трудностями адаптации в профессии и образовательной организации, а опытным коллегам, актуализировать накопленный опыт, передав его начинающим педагогам.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- программа наставничества в МАОУ СШ №147 вносит большой вклад в профессиональное становление молодых педагогов, развитие их компетенций
- программа позволяет успешно проходить адаптацию молодыми педагогами
- выстроенная в ходе реализации программы наставничества система работы с молодыми педагогами позволяет реализовывать задачи по закреплению молодых специалистов в МАОУ СШ №147
- необходимо продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ СШ №147 в следующем, 2025-2026 учебном году

Управленческие решения:

- разработать Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №147 на 2025-2026 учебный год;
- внедрять в наставническую деятельность новые формы, методы и приемы работы;
- увеличить охват педагогов для участия в программе наставничества;
- внести в программу наставничества коррективы по результатам работы 2024-2025 учебного года.

Справку составила:

Нурахмедова Виктория Александровна,
Руководитель СП «Центр инноваций и наставничества»
Тел. 8(391) 220-48-62

Дата

Директор

МП



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P.V. Kuzmin', written over a horizontal line.

Р.В. Кузьмин