



**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ № 147**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:
<https://sh147-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/gorodskaya-bazovaya-ploschadka-po-nastavnichestvu/>

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. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2022 № 590–11-05 (п.б.б), 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.б.);
- Приказ № 253-гуо от 23.05.2022 «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 02.08.2022 г. «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 2023-2024 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 формах «Учитель – учитель», «Работодатель – учитель».

Этап 1. 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 таблице 1.

Таблица 1. 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
Работодатель – учитель	Дает работодателю возможность привлечения и удержания молодых специалистов в коллективе.	Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма собственного профессионального роста

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	Программа дает возможность молодым педагогам адаптироваться в коллективе, в профессии, повышать профессионализм. Для опытных педагогов наставничество – один из механизмов профессионального роста.	Высокая нагрузка у наставников и наставляемых, отсутствие свободного времени. Недостаточное количество кандидатов в наставники, низкая мотивация к наставничеству.
Работодатель – учитель	Непосредственное и эффективное участие работодателя в становлении педагога.	Высокая нагрузка и низкая мотивация у наставляемых, их противопоставление себя «косным» опытным наставникам.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебного года.

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	0	0

<i>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>	0	0
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 № 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	

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

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 следующий вывод: программа наставничества в МАОУ СШ№ 147 делает процесс адаптации и вхождения в профессию структурированным, управляемым, более комфортным и понятным для молодых педагогов, а опытным наставникам позволяет актуализировать свой опыт, а так же выстроить свою траекторию профессионального развития.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- программа наставничества в МАОУ СШ№ 147 вносит большой вклад в профессиональное становление молодых педагогов,
- выстроенная в ходе реализации программы наставничества система работы с молодыми педагогами позволяет реализовывать задачи по адаптации и закреплению молодых специалистов в МАОУ СШ№ 147
- необходимо продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ СШ№ 147 в следующем, 2024-2025 учебном году.

Управленческие решения:

- разработать Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ№ 147 на 2024-2025 учебный год;
 - внедрять в наставническую деятельность новые формы, методы и приемы работы;
 - внести в программу наставничества коррективы по результатам работы 2023-2024 учебного года.

Справку составила:
Лисицына Светлана Валерьевна,
заместитель директора по УВР.
Тел.: 8 (391) 220-48-62.

«15» мая 2024 г.

Директор

«16» мая 2024 г.



Р.В. Кузьмин