

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

в 1 полугодии 2024– 2025 учебного года в МАОУ СШ № 148

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sh148-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148 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 №03-03-608 от 04.09.2024г. «Об утверждении плана мероприятий по внедрению целевой модели наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации по реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 148.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 148;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 148;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 148;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 148.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 148.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 148 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик».

Этап1.Оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 148 с 01.09.2021г.

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
Ученик–ученик	<p>У наставляемых: Повышение успеваемости. Снижение конфликтов в коллективе обучающихся. Повышение уровня включенности социальные, культурные и образовательные процессы.</p> <p>У наставников: Появилось умение планировать свою деятельность. Появилась ответственность за порученное дело. Повысилась самооценка.</p>	<p>У наставляемых: Низкая активность участников программы. Не включенность родителей.</p> <p>У наставников: Не проработка системы мотивации участников программы. Недостаток времени на наставническую работу.</p>
Учитель– учитель	<p>У наставляемых: Рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах/группах Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>У наставников: Готовность учить тому, что знает сам, и принимать наставляемого с тем уровнем профессионального развития, на котором он в настоящее время находится. Открытость для обучения и передачи опыта. Представляют свой опыт, который помогает наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из</p>	<p>У наставляемых и наставников: Недостаток времени на наставническую деятельность в связи с перегруженностью педагогов/воспитателей. Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). Отсутствие у части педагогов / воспитателей восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</p>

	жизненных ситуаций.	
Учитель- ученик	<p>У наставляемых: Рост успеваемости и улучшение поведения Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>У наставников: Готовность учить</p>	<p>У наставляемых и наставников: Недостаток времени на наставническую деятельность в связи с перегруженностью педагогов/воспитателей.</p>

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

Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации

Форманаставничества	Возможности	Угрозы
Ученик–ученик	<p>Размещение материалов по наставничеству на сайте школы.</p> <p>Достижение лучших образовательных результатов.</p> <p>Изменение характера взаимоотношений между детьми.</p> <p>Возрастает сплоченность класса.</p>	<p>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся.</p>
Учитель– учитель	<p>Размещение материалов по наставничеству на сайте школы.</p> <p>Открытость педагогов/воспитателей для посещения уроков/занятий.</p> <p>Обмен навыками для достижения цели.</p> <p>Демократизация и гуманизация образования школьников/дошкольников.</p>	<p>Дефицит и смена кадрового состава.</p>
Учитель- ученик	<p>Размещение материалов по наставничеству на сайте школы.</p> <p>Открытость педагогов/воспитателей для посещения уроков/занятий.</p> <p>Обмен навыками для достижения цели.</p> <p>Демократизация и гуманизация образования школьников.</p>	<p>Дефицит и смена кадрового состава.</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 г. по 12.12.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 1 полугодия 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 от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	9 %	9 %
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	3 %	3 %
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 в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	63%	63%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	90%	93%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	85%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 148.

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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	+		
Определены эффективность участников наставнической деятельности и 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	+		

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

Эффективность программы наставничества – 15 – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 1 полугодия 2024-2025 учебного года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Ученик–ученик	5	0	5
Учитель– учитель	12	0	12

Учитель - ученик	2	0	2
------------------	---	---	---

Программы продолжатся во 2 полугодии 2024-2025 уч.г.

Направленность персонализированных программ:

- Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
- Определение профессиональных затруднений молодых педагогов и проведение мероприятий по устранению данных затруднений.
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы рассчитаны на 2024-2025 учебный год.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ СШ № 148 на хорошем уровне.
- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

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 анкетирования на входе и завершении программы и самоанализа:

	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
анкетирование	87%	88%	75%	70%
самоанализ	85%	85%	70%	65%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества МАОУ СШ № 148 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.
- Уровень сформированности навыков вырос.

- Уровень личной тревожности молодых специалистов снизился.
- Понимание собственного профессионального будущего выросло.
- Уровень профессионального выгорания педагогов/воспитателей снизился.
- Удовлетворенность профессией у педагогов выросла.
- Психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в МАОУ СШ № 148 – достаточно высокая, достигнутый результат превышает планируемый.
3. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжить деятельность по внедрению Программы наставничества в МАОУ СШ № 148.
2. Увеличить долю педагогов, вовлеченных в процесс наставничества на 5 %.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Теплюк Татьяна Николаевна, заместитель директора по УВР, т.2514453

Дата 12.12.2024г.

Директор МАОУ СШ № 148
12.12.2024г.



Ю.С. Бушланова