

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 159»
(МАОУ СШ № 159)**

660061, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Калинина, зд. 110,
Тел. 22-30-159. E-mail: sch159@mailkrsk.ru.
Школьный сайт: <https://sh159-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОКПО 79175286, ОГРН 1222400011613,
ИНН/КПП 2463126950/246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024 – 2025 учебном году в МАОУ СШ № 159**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 159: <https://sh159-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159 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 30.11.2020 № 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»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МАОУ СШ № 159 на 2022 – 2027 уч. год;
- Программа наставничества МАОУ СШ № 159 на 2024-2025 уч. год.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 159;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 159;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 159.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 159.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 159 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 159 с 11.11.2022г.

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 анализа результатов 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	<p>Усиление корпоративной культуры: Создание дружеских связей способствует укреплению корпоративной культуры и сплочению коллектива.</p> <p>Повышение уровня мотивации: Неформальное взаимодействие и работа по интересам мотивируют участников программы.</p> <p>Эффективность программы: Программы наставничества, основанные на дружбе и общих интересах, показывают высокую эффективность. Участники программы чаще достигают поставленных целей, так как они получают удовольствие от процесса.</p> <p>Неформальность: Наставничество без жёсткого контроля и бюрократии делает процесс более естественным и приятным. Это уменьшает напряжение и улучшает климат в коллективе.</p>	<p>Большая нагрузка на наставников: Если наставников много, им приходится брать на себя дополнительную нагрузку, что может снизить их мотивацию.</p> <p>Низкая активность некоторых педагогов: Некоторые педагоги могут проявлять низкую активность в программе, что снижает общую эффективность.</p> <p>Много новых сотрудников: В коллективе с большим количеством новых сотрудников может возникнуть проблема адаптации.</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> -возможности профессионального роста для педагогов -повышение уровня своей значимости, и как продолжение уверенности -возможность внутриосознанного сплочения коллектива за счет реальной заинтересованности в достижении результата -возможность для педагогов делиться знанием на новом уровне -возможность дополнительного материального стимулирования педагогов -комфортный вход новеньких педагогов в коллектив 	<ul style="list-style-type: none"> -малое количество опытных наставников по отношению к наставляемым -текучесть кадрового состава -низкий престиж профессии -низкий уровень заработной платы

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024г. по 12.12.2024г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2024г. – 12.12.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<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> 	50%	53%

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>	90%	88%
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>	90%	84%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в _____

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	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	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		1	
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	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов. (оптимальный)

. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период первой половины 2024-2025 учебного 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	30	0	30

Направленность персонализированных программ:

- Реализация системно – деятельностного подхода на уроках
- Организация проектной деятельности в рамках урочной и внеурочной формы организации урока

- Формирование функциональной грамотности на уроках
- Формирующее и критериальное оценивание
- Работа с детьми с ОВЗ
- Работа с родителями

Причины не завершения персонализированных программ: программы рассчитаны на реализацию до апреля 2025г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- Анализ сильных сторон программы и ее возможности преобладают над слабыми сторонами и угрозами.
- В результате внедрения программы был замечен эффект налаживания дружеских связей и неформального сплочения коллектива (инициатива снизу), формирование творческих и инициативных групп внутри коллектива.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- уровень удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью,
- психологический климат в школе.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством входного, выходного, и промежуточного контроля в виде прохождения анкеты удовлетворенности.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень реализации программы оптимальный
- наблюдается положительная динамика в уровне мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью
- формат программы «дружеские связи» имеет положительный эффект в улучшении показателей комфортного и психологического климата в школе

Общие выводы по итогам мониторинга:

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы: программа наставничества МАОУ СШ № 159 является достаточно эффективной, несмотря на трудности, связанные с тем, что коллектив школы в новом учебном году пополнился на 50%, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута компетентностный и профессиональный рост участников программы.

Управленческие решения:

1. Разработка КОМ(Внутрикорпортивное повышение квалификации по приоритетным направлениям школы (период 21.10 – 29.11 «Формирование читательской грамотности средствами разных учебных предметов», тренинги, «Лаборатория счастья»);
2. Выявление лидеров-наставников;
3. Формирование дружеских связей (по интересам);
4. Формирование организационной культуры в коллективе.

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

Доронина Анастасия Витальевна, заместитель директора по УВР, сот. 89509903840



Т.А. Жихарева