

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ №115**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh115-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №115 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 гг.;
- Приказ № 481\п от 27.10.23. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2023-2024уч.году»;
- Приказ № 01-35-192 от 01.09.2023г « Об утверждении системы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 115»;
- Приложение 6 к приказу № 01-35-192 от 01.09.23г «Наставнические пары молодых специалистов и малоопытных педагогов на 2023-2024 учебный год»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 115;
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 115;
- Программа целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115;
- Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» МАОУ СШ № 115;
- Программа наставничества «учитель-ученик» МАОУ СШ № 115.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115 .

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 115;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 115;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 115 ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 115.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 115 .
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 115 реализуется целевая модель наставничества в формах: «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

*(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)*

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 115 с 01.09.2022 года.

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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	Сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, педагогическое сотрудничество, сокращение периода адаптации молодых и вновь прибывших педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность педагогической деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, демократический стиль взаимодействия.	Загруженность педагогов-наставников, как следствие-невозможность регулярной работы с наставляемыми
Учитель-ученик	Индивидуализация образовательного процесса, повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы; рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии; рост вовлеченности обучающегося в жизнь школы; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.	В основном в качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, родителями, социальным педагогом.
Учитель-обучающиеся педагогического класса	Создание инновационной образовательной среды на основе сетевого партнерства учреждений разного типа, обеспечивающей качественную предпрофильную подготовку и формирование устойчивой мотивации у школьников на будущую социально-педагогическую деятельность.	Дефицит педагогов-стажистов, готовых и способных быть наставниками

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель – учитель	Развитие профессионализма молодого (малоопытного) педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов, информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации.	Смена кадрового состава в ОУ (текучесть кадров), «старение» педагогического корпуса, отсутствие заинтересованности педагогов в поддержке Программ наставничества ОУ.
Учитель-ученик	Поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе	
Учитель-обучающиеся педагогического класса	Установление партнерского взаимодействия с	Отсутствие педагогов, готовых и способных быть наставниками

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 года по 30.05.2024г

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024гг**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Результат</b>	
	<b>Планируемый</b>	<b>Достигнутый</b>
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	<b>8%</b>	<b>15%</b> (всего: 695 чел.; «учитель – неуспевающий ученик»-77 чел; «учитель- ученик педкласса»-30 чел)
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	<b>14%</b>	<b>12%</b> (всего: 146 чел; «ученик педкласса-наставник»- 17 чел)
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству</li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
------------------------------------------------------------------	--	--

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в ОО	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 организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – **18 баллов, оптимальный уровень**

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 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)
Ученик – ученик	<b>13</b> (педагогический класс)	<b>13</b> (педагогический класс)	<b>0</b>

Учитель – учитель	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
Учитель - ученик	<b>107</b> 77 - неуспевающий ученик 30- педагогический класс	<b>107</b> 77 - неуспевающий ученик 30- педагогический класс	<b>0</b>

Направленность персонализированных программ наставничества «учитель-учитель»:

- **максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов;**
- **адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.**
- **выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.**
- **спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также повышения качества обучения школьников.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- обеспечено нормативно- правовое оформление внедрения системы наставничества;
- реализация программы наставничества осуществлено в полном 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 гг;
  - Приказ № 01-35-184 от 01.09.2022г Об утверждении системы наставничества в МАОУ СШ № 115;
  - Программа целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 115;
  - Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель»;
  - Программа наставничества «Учитель-ученик» на 2022-2023 уч.г.
- установленные показатели оценки качества процесса реализации программы наставничества свидетельствует об эффективности программы наставничества: 18 баллов, оптимальный уровень
- по результатам мониторинга можно сделать вывод, что в ОО реализуются две формы наставничества: «учитель-учитель» и «учитель-ученик»;
- полученные данные позволяют прогнозировать количество педагогов и обучающихся, которое необходимо вовлечь в практики наставничества для достижения планового показателя в 2023-2024 учебном году.

## Этап 2.Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством проведения анкетирования:

Анкеты наставника и анкеты наставляемого (методические рекомендации Приложение 3 письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

## 2.1 Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

- Повышение уровня профессионального мастерства.

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

- Доверительные отношения с наставником, обратная связь, преодоление трудностей в работе с обучающимися и родителями.

- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с коллегами, обучающимися и родителями.

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

- Все на достаточно-высоком уровне

17. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<b>Часто</b>	Редко	1 - 2 раза	Никогда
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

## 2.2. Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? в МАОУ СШ №115

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>10</b>
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>10</b>
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>10</b>
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>10</b>

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	<b>9</b>	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	<b>9</b>	10

9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

- Становление молодого и малоопытного педагога как учителя-профессионала.

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

- Программа эффективна, на высоком профессиональном уровне

16. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	<b>Часто</b>	Редко	1 - 2 раза	Никогда
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- Участники Программы видят свое профессиональное развитие в MAOY CШ №115 в течение следующих 5 лет;
- У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, участие в конкурсах и открытых мероприятиях;
- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы;
- Участники Программы заметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- Участники Программы заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

**Общие выводы по итогам мониторинга:**

Данные мониторинга о реализации программы наставничества в 2023 -2024 учебном году в MAOY CШ №115 показывают положительные результаты внедрения целевой модели наставничества.



Согласно перечня участников программы наставничества: общее количество вовлеченных педагогов -25 человек, что составляет 34,3% от общего числа педагогов школы (73 чел); обучающихся было вовлечено 107 человек, что составило 15,4% от обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет.

В школе реализуется 3 формы наставничества: «учитель-учитель», «учитель – ученик», «ученик-ученик»/педагогический класс.

**Вывод:**

В целом, поставленные количественные показатели реализации целевой модели наставничества достигнуты, есть положительные результаты, но необходимо расширять внедрение таких форм, как «ученик – ученик»; «работодатель – ученик».

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной организации, способствующую повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Программа наставничества даёт большие возможности нашим ученикам найти интерес в жизни, определиться с будущей профессией.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Педагоги-наставники получают усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Программа наставничества оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

**Управленческие решения:**

- ✓ Продолжить реализацию Программ наставничества в 2024-2025 учебном году;
- ✓ Предусмотреть поощрение наставников в виде:
  - материального стимулирования: стимулирующие выплаты к заработной плате,
  - нематериального стимулирования: публичное признание значимости наставников для школы, внимание к проблемам наставников со стороны администрации, различные внутрикорпоративные знаки отличия для наставников в виде грамот, знаков и пр.
- ✓ Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

Справку составила: Дроздова Елена Николаевна, методист, куратор реализации системы наставничества

Дата: 16.05.2024 г

Директор



Д.Э.Ахметгалиев