

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ
ИМЕНИ АКАДЕМИКА Ю.А.ОВЧИННИКОВА»

660017, г. КРАСНОЯРСК, ул. ЛЕНИНА, 114, тел., 268-17-65, 268-17-66, факс 211-32-59
ИНН/КПП 2466053756/246601001 ОГРН 1032402945520

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества за 1 полугодие 2024 -2025 года в МБОУ СОШ № 10**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ СОШ № 10:
<https://sh10krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 10 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.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 гг.
- Положение «О системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 10».
- Приказ МБОУ СОШ № 10 № 323 от 02.09.2024 г. «Об организации наставничества молодых специалистов и педагогов».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 10.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СОШ № 10;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 10;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 10;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 10;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 10.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СОШ № 10

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СОШ № 10 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СОШ № 10 с 2021 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	Стабильный высокопрофессиональный коллектив	Большая нагрузка учителей.

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	1. Решение задач наставничества педагогических работников. 2. Обучение наставников современным технологиям.	Перегрузка молодых педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 1 полугодия 2024-2025 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 учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 	75%	90%

<i>лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	75%	82%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	75%	82%

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 организации	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		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	

организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – 13 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 1 полугодия 2024-2025 учебный год. 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	12	0	12

Направленность персонализированных программ:

- Оказание методической помощи в разработке и проведения уроков.
- Изучение нормативно-правовой базы.
- Оказание помощи в работе с родителями (законными представителями) обучающихся.
- Проведение индивидуальных консультаций.

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Программа рассчитана на учебный год. За одно полугодие не может быть пройдена.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа реализации целевой модели наставничества выполняется.
- Условия реализации программы соответствует требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Программа - достаточный эффективный и полезный инструмент для

профессионального роста молодых специалистов.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством посещения уроков, наблюдения за деятельностью молодых специалистов, психологических тренингов, бесед во время проведения занятий Школы молодых педагогов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Произошел профессиональный рост у 9 (82%) молодых специалистов.
- Включены в общественную и профессиональную деятельность 12 чел. (100%).

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа реализации целевой модели наставничества выполняется.
- Условия реализации программы соответствует требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Программа - достаточный эффективный и полезный инструмент для профессионального роста молодых специалистов.
- Произошел профессиональный рост у 9 (82%) молодых специалистов.
- Включены в общественную и профессиональную деятельность 12 чел. (100%).

Управленческие решения:

1. На следующий учебный год добиться 100% участия молодых специалистов в программе наставничества.

2. Усилить роль наставников в деятельности молодых педагогов.

Справку составила:

Заместитель директора по УВР _____ / И.А. Крюкова
тел. 8(391)2746047

Дата 27.12.2024 г.

Директор МБОУ СОШ № 10 _____ / Т.И. Казанова



Казанова