



Главное управление образования администрации г. Красноярска
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 55 имени Героя Советского Союза М.А. Юшкова»
(МАОУ СШ № 55)

ул. Академика Павлова, д. 70, г. Красноярск, Красноярский край, 660122
Тел. (391) 235-50-13; e-mail: sch55@mailkrsk.ru; <https://sh55-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 55133099; ОГРН 1022401949558; ИНН 2461023606; КПП 246101001

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2024-2025 учебном году в МАОУ СШ № 55 СП ДО
«Территория детства»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 55:

<https://sh55-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dsp-maou-ssh-55/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО «Территория детства» 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 ГУО администрации города Красноярска от 04.12.2024 г. № 487/п «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2024-2025 уч. году»;
- Приказ № 481/п от 31.08.2023 г. «О внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО»;

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программу наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 55 СП ДО;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества МАОУ СШ № 55 СП ДО;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 55 СП ДО.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 55 СП ДО реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 55 СП ДО с 09.09.2022 года по настоящее время. 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 проведем 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
Педагог-педагог	<p>-Организация работы наставником по запросу наставляемого относительно его профессиональных дефицитов;</p> <p>-Гибкость и динамичный режим работы, возможность корректировать план наставничества, исходя из особенностей и эффективности совместной работы наставника и наставляемого;</p> <p>-Доступность помощи, возможность обратиться к наставнику в любое время и при возникновении любых вопросов.</p>	<p>-Высокий уровень теоретических знаний при отсутствии практических умений и навыков у наставляемого;</p> <p>-Сохранение индивидуальности наставляемого при работе с наставником;</p> <p>-Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками..</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
Педагог-педагог	<p>-Профессиональная, личностная и творческая самореализация, развитие потенциала участников Программа наставничества;</p> <p>-Появление у наставляемых желания овладеть различными профессиональными компетентностями;</p> <p>-Заинтересованность в перспективе работы воспитателя.</p>	<p>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p> <p>-Низкая активность наставляемого в мероприятиях различного уровня (не всегда есть возможность и желание участвовать в мероприятиях МАОУ СШ № 55 СП ДО);</p> <p>-Неуверенность в своих силах для участия в мероприятиях за пределами МАОУ СШ № 55 СП ДО.</p>

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с 02.09.2024 г. по настоящее время
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 02.09.2024 г. по настоящее время

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля педагогов — молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> Отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в МАОУ СШ № 55 СП ДО 	5%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> Отношение количества наставляемых, удовлетворённых участием в программе 	100%	100%

<i>наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в МАОУ СШ № 55 СП ДО</i>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>Отношение количества наставников, удовлетворённых участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в МАОУ СШ № 55 СП ДО</i> 	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 бала	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 п 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	2		

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

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

Эффективность программы наставничества — 16 баллов- оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебном году
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам</i> (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	1	0 (реализация продолжается, срок окончания — 31.05.2025 г.)	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального потенциала молодого специалиста, закрепление его на рабочем месте, создание комфортной профессиональной среды:
 - оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
 - изучение нормативно-правовой документации;
 - помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг, табель посещаемости, сведения о родителях и др.);
 - применение форм и методов в работе с детьми дошкольного возраста;
 - организация занятий, помощь в постановке целей и задач;
 - эффективное использование дидактического и наглядного материала;
 - формы и способы организации работы с семьями воспитанников.

Причины не завершения персонализированных программ:

Согласно приказу № 327 от 02.09.2024 г. срок реализации «Персонализированной программы наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 55 СП ДО» на 2024-2025 учебный год с 02.09.2024 г. по 02.09.2025 г.

Реализация «Персонализированной программы наставничества» продолжается.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В результате реализации Программы наставничества наставляемый получил методическую и практическую помощь в организации профессиональной деятельности, психологическую поддержку;
 - Наставляемые педагоги демонстрируют полученные знания на практике, заинтересованы в дальнейшей работе, чувствуют себя успешными и компетентными;
 - Увеличилось количество образовательных и культурных проектов, конкурсов, в которых приняли участие молодые педагоги («Фестивале проектной идей и образовательных практик», хоровой ансамбль «Вдохновение» и т.д.);
 - Повысилось качество проведения ООД, мероприятий;
 - Повысилась активность в посещении и участии в работе РМО Кировского района (2024-2025 учебный год);
 - Качество реализуемой в МАОУ СШ № 55 СП ДО Программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности Программы преобладают над слабыми и угрозами.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- психологическая атмосфера в коллективе (выявление уровня психологического комфорта в группе «наставник—наставляемый»);
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством двухуровневого анкетирования (до входа в Программу наставничества и по итогам участия в Программе).

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности в образовательный процесс;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников
- наблюдается систематическая динамика образовательных процессов.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Самоанализ педагога;

Анкетирования педагога

	мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности в образовательный процесс	динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников	наблюдается систематическая динамика образовательных процессов
Самоанализ педагога	62%	68%	76%	64%

Анкетирование педагога	89%	77%	71%	68%
------------------------	-----	-----	-----	-----

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана методическая база для молодых педагогов по самообразованию и развитию педагога.
- Повысились профессиональные качества у наставляемых педагогов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Необходимо продолжить работу с педагогами, пересмотрев межличностные подходы.

По итогам мониторинга виден рост образовательного планирования педагога.

Методическую поддержку педагогов пересмотреть для достижения высоких

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- повысился уровень сформированности профессиональных навыков;
- снизился уровень тревожности молодого специалиста, появилась уверенность;
- появилось понимание собственного профессионального будущего;
- обеспечена профессиональная самореализация наставника.

Общие выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества в МАОУ СШ № 55 СП ДО эффективна для молодых педагогов, отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- В ходе реализации отмечено повышение компетенции и преодоления барьеров в профессиональной деятельности у молодых педагогов и наставников.
- Помощь наставников позитивно влияет на наставляемых в вопросах профессиональной деятельности, отношения с воспитанниками и их родителями.
- Персонализированная программа для наставляемых оказывает помощь молодому педагогу в профессиональном становлении, формировании уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие через выявление конкретных дефицитов и постановку персонализированных целей и задач.

Управленческие решения:

- Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 году;
- Создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов;
- Прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, развивая их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности.

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

заместитель директора по УВР, Волкова Людмила Георгиевна, 8(391)2603230

Дата 12.12.2024г.

Директор

М.С. Мухатаева

