

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа № 99»

660113, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Юшкова, дом 8а
(391)246-80-29, тел.: (391)246-80-31 E-mail: sch99@mailkrsk.ru

тел/факс:

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024 -2025 году в МБОУ СШ № 99

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99 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 главного управления образования администрации города Красноярска № 3049 от 22.11.24г. «О проведении мониторинга сайтов муниципальных образовательных учреждений»;
- Приказ № 03-02-177 от 06.09.2024 «Об организации наставничества в 2024-2025 учебном году»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 99.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 99;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 99;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 99;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 99.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 99.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 99 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 99 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none">- Значительная доля участников (67 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;- Участники Программы (100 %) видят свое профессиональное развитие в школе в течение следующих 5 лет;- У участников Программы (67 %) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;- У участников Программы (33 %) появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования- Наставляемые (67 %) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">- Высокая доля участников (33 %), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);- Наставляемые (33 %) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;- Непроработанная система мотивации участников Программы;- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,- Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в школе не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели;- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как

	<p>педагогического потенциала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участники Программы (100 %) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<p>следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического коллектива школы.
--	--	---

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"> - Информационно-методическая поддержка школы при внедрении целевой модели со стороны КИМЦ г. Красноярска; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества; - Активное внедрение в г. Красноярске проектного управления. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования школы; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в г. Красноярске; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 1.09.2024 года по 12.12.2024 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 12.12.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 	-	-
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 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе 	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100	69

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		1	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения 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 – 11 баллов, допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024 - 2025 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	2	0	2

Направленность персонализированных программ:

- опытный педагог - молодой специалист
- лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы.

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Программы рассчитаны на учебный год.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Недостаточная степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях
- Недостаточная степень владения наставниками разнообразными приемами и методами осуществления наставничества
- Все наставляемые удовлетворены качеством взаимодействия с наставниками и готовы продолжать работу в программе
- В связи с высокой загруженностью наставники испытывают трудности в регулярных встречах и консультациях наставляемых.

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 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, тестирования и интервьюирования, изучение статистики для определения образовательных результатов по итогам внутреннего и внешнего мониторинга (ВМР,

региональные диагностические работы) _____

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наблюдается положительная динамика образовательных результатов обучающихся _____
- Выросла степень вовлеченности обучающихся в олимпиады, конкурсы, соревнования и мероприятия различного уровня _____
- Снизился уровень тревожности и эмоциональной напряженности у участников программы _____

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью _____

Все наставляемые удовлетворены качеством взаимодействия с наставниками и готовы продолжать работу в программе _____

Участники Программы (100 %) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества _____

Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками _____

Управленческие решения:

Корректировка индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) участников программы наставничества. _____

Корректировка дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества в школе. _____

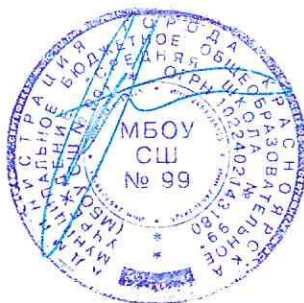
Рефлексивно-аналитический семинар по итогам реализации персонализированных программ наставничества. Выявлена готовность к тиражированию опыта наставничества. _____

Справку составила:

Щепина Наталья Николаевна, заместитель директора по УВР, 8-913-036-29-84

10.12.2024 г.

Директор школы



В.И. Гроо