

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 36»

ул. Сопочная, 40, г. Красноярск, 660100, тел. 8(391) 202-58-74,
e-mail: sch36@mailkrsk.ru, <https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 55923884, ОГРН 1022402146029, ИНН/КПП 2463019002/246301001

**Аналитическая справка по оценке результативности и эффективности внедрения ЦМН
за 2024-2025 учебный год
по результатам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в МБОУ СШ № 36**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ СШ № 36: <https://sch36-2022.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36 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 от 30.09.2022 № 238.1 О внедрении целевой модели наставничества

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 36

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 36;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 36;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 36;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 36

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 36 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 36 с 01.09.2022г.

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 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 | 1.Наличие педагогического опыта наставников по организации учебно-воспитательного процесса. 2.Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста. 3.Значительная доля педагогов, которым понравилось участвовать в проекте. 4.Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, в которых ведут уроки, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества. | 1.Высокая загруженность педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. 2.Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы. |

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

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

| Форманаставничества | Возможности | Угрозы |
|---------------------|---|--|
| Учитель– учитель | Наличие педагогического опыта у наставников по организации учебно-воспитательного процесса. Наличие нормативно-правовой базы. Поддержка по сопровождению проекта КГБПОУ Красноярским педагогическим колледжем № 1 им. М. Горького | Высокая загруженность педагогов и как следствие – невозможность регулярной работы. |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025

Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025

| Показательэффективности | Результат | |
|--|-------------|-------------|
| | Планируемый | Достигнутый |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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> | 3 | 3 |
| 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> | 100 | 100 |
| 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> | 100 | 100 |

Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ № 36

| Критерии | Показатели | Проявление | | |
|--|--|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| | | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Непроявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в МОУ: СШ № 36 | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | 2 | | |
| | Оценка соответствия организации наставнической | 2 | | |

| | | | | |
|--|---|----------|----------|--|
| | деятельности принципам, заложенным в программе | | | |
| | 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 и в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | 2 | | |
| | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | 2 | | |
| 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 | | |

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный 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

| Форманаставничества | На начало периода согласно приказам (количество) | Завершенные программы (количество) | Незавершенные программы (количество) |
|---------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| Учитель– учитель | 3 | 3 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

- Методическая помощь молодым специалистам в организации учебной и воспитательной

деятельности.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Незавершенные программы отсутствуют

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программ наставничества, эффективность и полезность программ как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в школе на достаточном уровне;
- получение педагогом опыта работы в качестве наставника или наставляемого;
- полученные результаты улучшили профессиональные навыки 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, наблюдение за работой пар, проведение отчетных мероприятий:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые специалисты адаптировались в коллективе и появилось желание продолжить педагогическую работу в данном коллективе;
- произошло ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста;
- понизился уровень личной тревожности молодого специалиста;
- включение в инновационную деятельность молодых специалистов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Все наставляемые и их наставники отмечают, что программа способствует эффективной адаптации молодого учителя на рабочем месте. Повысился уровень самооценки наставляемых.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МБОУ СШ № 36 с учетом результатов внутреннего мониторинга. 2. Транслировать лучшие практики на мероприятиях. 3. Активно использовать психологическую службу школы.

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

Крылова Валентина Давыдовна, заместитель директора по УВР, 221-58-74

Дата 05.12.2024г.

Директор МБОУ СШ № 36

Ковалева Т.Ю.