**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА**

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя школа № 73** **имени Т.К. Кравцова»**

**ул. Мелькомбинатская, 2, г. Красноярск, 660058, тел/факс 221-04-35, 221-64-14,**

**sch73@mailkrsk.ru, ОГРН 1022402147041, ИНН/КПП 2463038090/246301001**

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества**

**в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ № 73**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:** [Наставничество (gosuslugi.ru)](https://school73.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 73

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 № 03-02-255 от «01» сентября 2023 года «О наставничестве» в соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, положения «О наставничестве молодого специалиста» в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №73 имени Т.К. Кравцова»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 73

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 73;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №73;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 73;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 73;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 73.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 73.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 73 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №73 с 2022 года

С января 2025 года в МБОУ СШ № 73 реализуются мероприятия Дорожной карты ОО, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программыкак инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
* соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
* выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Учитель– учитель | 100% доля участников, которымпонравилось участие в программеи которые готовы продолжить работув программе.Участники программы видят свое профессиональное развитие в даннойобразовательной организациив течение следующего года.Участники программы (50%) отметилирост успеваемости и улучшениеповедения в подшефных классах. | Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –невозможность регулярной работыс наставляемыми, отсутствиевозможности посещать уроки на системном уровне. |

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

**Таблица2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форманаставничества** | **Возможности** | **Угрозы** |
| Учитель– учитель | Размещение материалов по наставничеству на сайтешколы. Курирование программ наставничестваопытными заместителями.Наличие курсов внутрифирменного обучения, открытостьпедагогов для посещения уроков | Смена кадрового состава |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь –июнь 2024-2025 года.

 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Показательэффективности** | **Результат** |
| **Планируемый на 01.09.2024** | **Достигнутый****01.06.2025** |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *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 (%):* *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 (%):* *отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе*
 | **100 %** | **100 %** |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ № 73**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полноймере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Непроявляется, 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 |  | **1** |  |
| Определениеэффективностиучастниковнаставнической деятельностиворганизации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | **2** |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | **2** |  |  |
| Измененияв 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 |  | **1** |  |

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь – июнь 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 | **7** | **7** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков;
* организация учебно-воспитательной деятельности, владение коммуникативными навыками в выстраивании сотрудничества с родителями, учениками и сотрудниками образовательного учреждения.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми, угрозами и рисками программы.
* условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.
* Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов

педагогов,

* Наставляемые проявляют интерес к профессии педагога, в педагогическом коллективе сложился

благоприятный микроклимат,

* Наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации ПП.

**Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программынаставничества;
		- 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 до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* уровень сформированности навыков вырос;
* уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
* понимание собственного профессионального будущего выросло;
* уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
* психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

* Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной письмом Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций
* Эффективность внедрения программы наставничества в школе – достаточно высокая, планируемые результаты достигнуты по всем показателям.
* В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.

**Управленческие решения:**

Продолжить работу в рамках программы наставничества в 2025-2026 году. Отслеживать эффективность программы, вносить необходимые изменения. Активно вовлекать молодых специалистов в городские сообщества и профессиональные конкурсы молодых педагогов.

Справку составил (а):

Пономарева Елена Александровна тел.89059736650

 Дата 02.06.2025

Руководитель МОУ

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2025 г.

МП