

Главное управление образования администрации г. Красноярска
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 13 «Академ»
(МАОУ Гимназия № 13 «Академ»)
660036, г. Красноярск, Академгородок, 17Г
☎ 2715477
E-mail: gymn13@mailkrsk.ru
http://krs-gimnazy13.gosuslugi.ru
ОГРН 1022402126086, ОКПО 10169326, ИНН/КПП 2463034032/246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2024 -2025 учебном году в
МАОУ «Гимназия №13 «Академ»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ Гимназия №13 «Академ»:

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Гимназии №13 «Академ» 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 30.11.22- № 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 № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Устав МАОУ « Гимназия №13 «Академ». Программа наставничества МАОУ Гимназия № 13 «Академ»
- Программа наставничества МАОУ Гимназия №13 «Академ»
- Приказ №3/6-у об организации наставничества в МАОУ Гимназия №13 «Академ»

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Гимназии № 13_»Академ».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества _;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников .

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества .
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Гимназии № 13»Академ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель-учитель»,направленная на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для решения проблемы профессионального становления наставляемых

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Гимназии №13 «Академ» с 2017 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	Плавный « вход» молодого учителя (МС) в профессию, на основе стабильного и демократического стиля взаимодействия наставнических пар	Недостаточно выстроенная работа -по повышению уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров МС
	Наличие условий для реализации сопровождения и адаптации МС в педагогическом .коллективе	-по росту информированности о перспективах самостоятельного выбора вектора творческого развития МС
	Улучшение личных показателей эффективности МС через гибкие навыки и метакомпетенции	- по построению индивидуальных образовательных траекторий МС -недостаточный временной ресурс наставника и МС
	Рост мотивации к саморазвитию МС и	

	повышения профессиональных компетенций и квалификации в процессе взаимодействия	
--	--	--

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты 568499+представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	Успешное и комфортное закрепление и включенность МС в педагогическую работу	Смена кадрового состава
	Усиление уверенности в собственных силах и развитие профессионального, личного творческого и педагогического потенциала МС	Низкое материальное стимулирование
	Повышение уровня образовательной подготовки МС и психологического климата в гимназии	Большая нагрузка обеих сторон
	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Рост числа собственных работ: Статей, исследований, проектов, методических практик	

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 09.2024- 05.2025 г. Результаты анализа представлений в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 09.2024-05.2025г

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024г.	Достигнутый на 01.06.2025г.
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 		

Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 		
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"> <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> 	90.5%	90.5%
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> 	100%	90%
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> 	100%	95%

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	1.5		
	Наличие комфортного			

	психологического климата в организации	1,5		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	1,5		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	1,5		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	1,5		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	1,5		

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень)

Основываясь на результатах данного этапа, можно отметить положительную динамику влияния программы на повышение активности и заинтересованности всех участников.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 09.2024-09.2-25г.

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	18	18	-

Направленность персонализированной программы:

Взаимодействие « Опытный педагог- Молодой педагог»

Взаимодействие « Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»

- **реализация комплекса мер по совершенствованию эффективной среды наставничества в Гимназии**
- **непрерывный профессиональный рост и самоопределение МС, его личностное и социальное развитие**
- **самореализация и закрепление МС в педагогической профессии_**

Причин не завершения персонализированных программы- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Положительная динамика программы на повышение активности и заинтересованности всех ее участников
- Процесс адаптации МС проходит успешно
- Созданы условия для повышения уровня профессионального мастерства всех участников Программы
- Реализация Программы наставничества осуществляется в соответствии с разработанным планом
- Повысилась профессиональная компетентность МС в предметной и внеурочной области

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 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 индивидуального собеседования, наставнических встреч, психолого- педагогической диагностики и консультирования, диагностики ключевых компетенций. Личных качеств и гибких навыков наставнических пар.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Сформирована дорожная карта развития профессиональных компетенций – 100% участников программы
- Положительные результаты в развитии личностных качеств и гибких навыков
- Снизился уровень тревожности МС
- Выросло понимание самооценки и собственного профессионального будущего МС

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В качестве достоинства программы наставничества можно отметить следующее:

- В 2024-2025 г. внедрение и реализация Программы наставничества прошло на достойном уровне по форме «Учитель-Учитель»
- Сформирована база наставников и наставляемых- 100% МС Гимназии участвуют в программе наставничества
- Получены новые навыки и компетенции при взаимодействии наставнических пар
- Продолжена работа с МС в направлении практической деятельности

В качестве предложений по доработке программы наставничества считаем возможным:

Продолжить работу по развитию системы наставничества в МАОУ Гимназия №13 «Академ»

Управленческие решения:

- Снизить текучесть кадров
- Развивать потенциал сотрудничества

Директор:

04.06.2025 г.



М. Ахметзянова