



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 147»  
(МАОУ СШ № 147)  
660127, г. Красноярск, ул. Мате Залки, 4А

## **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2023 года в МАОУ СШ № 147**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh147-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 147 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО № 567 а/п от 29.11.2022 г. 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 23.05.2022 г. 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 20.09.2022 г. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023 уч.году» (п.16).
- Приказ № 01-28-187/1 от 02.08.2022 г. «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 147».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 147.

### **Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 147;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 147;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 147;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 147;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 147.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 147.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 147 реализуется целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Работодатель – учитель».

### **Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 147 с 02.08.2022 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	Реализация программы наставничества позволила достичь цели Муниципальной базовой площадки в закреплении молодых педагогов в образовательной организации.	Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
Работодатель – учитель	Непосредственное и эффективное участие работодателя в становлении педагога	Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма собственного профессионального роста.

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

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель – учитель	Программа дает возможность развивать профессионализм молодых педагогов и путем их сопровождения со стороны опытных учителей.	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых, отсутствие. Недостаточная квалификация наставников, низкая мотивация.
Работодатель – учитель	Программа дает возможность руководителю организации	Низкая мотивация наставляемых, их

	находиться в содействии с молодыми педагогами, принимая непосредственное участие в его профессиональном становлении.	противопоставление себя «косным» опытным наставникам.
--	--	---

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебного года**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
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>	10	10
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

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

Интерпретация интервалов:

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

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Учитель – учитель	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
Работодатель – учитель	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Направленность персонализированных программ:

- Традиционная направленность
- Ситуационная направленность
- Наставничество в группе

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:  
программа наставничества в МАОУ СШ№ 147 реализуется в соответствии с дорожной картой плана мероприятий целевой модели наставничества.

**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 мониторинга.

<b>Показатель</b>	<b>Наставляемый 1</b>	<b>Наставляемый 2</b>	<b>Наставляемый 3</b>	<b>Наставляемый 4</b>	<b>Наставляемый 5</b>	<b>Наставляемый 6</b>	<b>Наставляемый 7</b>	<b>Наставляемый 8</b>	<b>Наставляемый 9</b>	<b>Наставляемый 10</b>	<b>Среднее</b>
Уровень комфорта при общении с наставником	8	6	7	4	5	4	6	8	7	3	5,8
Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи с наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были групповые встречи?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Какой уровень поддержки Вы ощущали от наставника?	10	10	8	9	10	9	10	8	10	10	8,4

Насколько Вы нуждались в помощи наставника?	6	5	6	9	8	3	4	7	8	9	6,5
Насколько понятным, согласно ВАШИМ ожиданиям, был план, выстроенный наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько Вы ощущали безопасность при работе с наставником?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Насколько Вам важно было обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы: программ наставничества в МАОУ СШ №147 несомненно внесла большой вклад в профессиональное становление молодых педагогов и сделала его структурированным, организованным и управляемым, что помогло справиться молодым учителям с трудностями адаптации в профессии и образовательной организации, а опытным коллегам, актуализировать накопленный опыт, передав его начинающим педагогам.

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

По итогам мониторинга можно сделать вывод о правильной работе, выстроенной в ходе реализации программы наставничества и о высоких практических результатах программы, о которых говорит методика выявления уровня влияния программы на наставляемого.

#### **Управленческие решения:**


По итогам мониторинга сделаны выводы, в том числе касаемые планирования деятельности в этом направлении в следующем учебном году. В частности, буде продолжен поиск наиболее эффективных методик наставничества, продолжится внедрение современных технологий и откроется направление «Ученик-ученик».

Справку составил:

Директор  
МАОУ СШ № 147

22.05.2023



 / Кузьмин Р.В.