



**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 55 имени Героя Советского Союза М.А. Юшкова»**

г. Красноярск, 660122, ул. Академика Павлова, 70, тел. 235-50-13, e-mail:  
[sch55@maikrsk.ru](mailto:sch55@maikrsk.ru)

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023 года в МАОУ СШ №55**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:  
[https://sch55.ru/article.asp?id\\_text=246](https://sch55.ru/article.asp?id_text=246)**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №55 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),
- Приказ №127-1/п от 25.04.2023 «О проведении мониторинга реализации Программы наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №55.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №55;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №55;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №55;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №55;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №55.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №55.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №55 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Ученик – ученик»

## Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №55 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Ученик – ученик	У наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; У наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия Стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме	Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся
Учитель – учитель	Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет У участников появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала Участники отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с	Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками «Старение» педагогического корпуса ОО

	педагогическим и родительским сообществами	
--	--	--

1.2. 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
Ученик – ученик	Повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении. Прилежание в выполнении ученических обязанностей. Профессиональное самоопределение наставников. Получение опыта наставнической деятельности.	У наставляемых может быть отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦ; Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.	Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, следовательно поиск ресурсов школы для оплаты работы наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 уч.год  
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 уч.год**

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"> <li>• <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i></li> </ul>	100%	100%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i></li> </ul>	100%	100%
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"> <li>• <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></li> </ul>	88%	88%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	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 организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам,	2		

	заложенным в программе			
	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	2		
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 наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 17

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 г. года  
 Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Ученик – ученик	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>
Учитель – учитель	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Наставляемые педагоги демонстрируют полученные знания на практике, заинтересованы в дальнейшей работе, чувствуют себя успешными и компетентными. В области межличностных отношений данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков вырос;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в детском коллективе улучшился;
- уровень тревожности у обучающихся снизился.

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

- Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145
- Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.
- в результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.

Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- выросла вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- наблюдается снижение уровня профессионального выгорания педагогов школы;
- вырос показатель удовлетворенности профессией у педагогов;
- улучшился показатель психологического климата в школьном коллективе

### Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в 2023-2024 году:

- формировать базу наставников и организовать для них систему повышения квалификации в области наставничества;
- своевременно выявлять затруднения обучающихся и оказывать им необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов;
- прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, развивая их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности.
- способствовать повышению результатов обучения и общекультурного уровня обучающихся, через взаимодействие с другими детьми, через вовлечение к участию в мероприятиях.

Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №55 имени Героя Советского Союза М.А.Юшкова»



М.С. Мухатаева

Справку составил(а):

Машинец Л.П. зам.директора по УВР

Дата 15.05.2023г.