

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 17»  
(МАОУ СШ № 17)

Кольцевая ул., д. 3А, Красноярск, 660064, тел. (391) 236-33-85  
e-mail: sch17@mailkrsk.ru, <https://krasschool17.gosuslugi.ru>  
ИНН/КПП 2464025560/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ № 17**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СШ № 17:  
<https://sh17-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 17» 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. Красноярск на период 2022-2024 годы»;
- Приказ № 03-02-347 от 30.08.2022 «Дорожная карта по внедрению и реализации региональной модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 17»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 17.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 17;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 17;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 17;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 17;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 17.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 17.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 17 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 17 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	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Значительная доля участников (88%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</li><li>2. Участники программы (65%) видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ № 17 в течение следующих пяти лет.</li><li>3. У участников программы (50%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: проектирование и проведение уроков в моделях смешанного обучения.</li><li>4. У участников программы (30%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы.</li><li>5. Наставляемые (78%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах.</li><li>6. Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Имеется доля участников (12%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</li><li>2. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li><li>3. Низкая активность участников программы (70%) (отсутствие желания принимать участие в культурной жизни школы, показатель увеличился на 10% по сравнению с прошлым учебным годом).</li><li>4. 60% наставляемых отметили отсутствие положительной динамики в успеваемости обучающихся (на 10% ниже, чем в прошлом</li></ol>

	в классах, где они работают, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	учебном году). : 5. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставником
--	--	--

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
Учитель – учитель	1. Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны МКУ КИМЦ, КК ИПКиПП РО. 2. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов, в том числе на платформе цифровой экосистемы ДПО <a href="https://education.apkpro.ru/">https://education.apkpro.ru/</a> 3. Внедрение в РФ и Красноярском крае проектного управления	1. Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. 2. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 17.05.2024. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 17.05.2024**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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	85%	88%

наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
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	85%	92%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в 2023-2024 учебном году**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ СШ № 17	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в МАОУ СШ № 17	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической		+	

	деятельности			
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
  - 9–14 баллов – допустимый уровень;
  - 0–8 баллов – недопустимый уровень.
- Эффективность программы наставничества – 14 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 по 17.05.2024. 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	9	7	2

Направленность персонализированных программ:

- Помощь в профессиональной и психологической адаптации;
- Освоение цифровой образовательной среды;
- Освоение технологии смешанного обучения (модели «Ротация станций», «Перевернутый класс»).

Причины не завершения персонализированных программ:

- 1 молодой педагог ушёл в отпуск по уходу за ребёнком;
- 1 педагог уволился.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в МАОУ СШ № 17, а именно:

- количество образовательных проектов на базе школы выросло на 10 процентов;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (методических практик) выросло на 25 процентов:
  - 3 молодых педагога вошли в региональный проект «Эффективное управление: внедрение технологии смешанного обучения»;
  - Подготовили и провели мастер-классы в рамках единого методического дня «Проектирование уроков в моделях смешанного обучения» 3 наставляемых педагога и 4 наставника (Цыганова Н.В., Машукова А.Д., Малышева Е.А. – «Рефлексивный этап урока», Бессонова Я.А., Афанасьева Е.Л., Мандрыкина О.В. – «Деятельностный этап урока», Бородина О.М. – «Мотивационно-целевой этап урока»;
  - Регулярное осуществление проб проектирования и проведения уроков в моделях смешанного обучения – 3 молодых педагога.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивался мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Изучение влияния программы на участников проходило посредством 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 профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

### **Общие выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МАОУ «Средняя школа № 17» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – допустимая, достигнутые результаты ниже планируемых по объективным причинам.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество образовательных проектов на базе школы выросло на 10 процентов;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (методических практик) выросло на 25 процентов;

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

- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

### **Управленческие решения:**

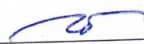
1. Провести «Круглый стол» для педагогов и наставников с целью обсуждения полученных промежуточных результатов, проблемного поля.
2. Организовать и провести семинар для педагогов и наставников с целью определения корректировки Программы наставничества и разработки плана корректирующих мероприятий.

3. Продолжить реализацию программы наставничества с учётом внесённых корректировок

Справку составила Курбатова Татьяна Валерьевна, заместитель директора по УВР MAOY  
СШ № 17, 89631911560

Дата 17.05.2024

Руководитель MAOY СШ № 17



/Е.В.Челазнова/

