

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 6 с углубленным изучением предметов  
художественно-эстетического цикла» (МАОУ СШ № 6)  
660016, г. Красноярск, ул. Семафорная, 227А тел. 236-33-20, 269-50-63  
e-mail: [school6krs@mail.ru](mailto:school6krs@mail.ru)

### **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 году в МАОУ СШ №6**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**  
<https://школабкрасноярска.рф/nastavnicestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №6 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 № 422/1 от 01.06.2022 об утверждении программы наставничества (п.7 «Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества», плана реализации целевой модели наставничества (раздел «Организация и осуществление работы наставнических групп/пар», апрель).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №6.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №6;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №6;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №6;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №6;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №6.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №6.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №6 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №6 с 01.06.2022г.

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>
Учитель – учитель	<p>1. Наличие в МАОУ СШ №6 опытных учителей, учителей - стажистов, имеющих высокие результаты в профессиональной деятельности, готовых поделиться опытом с молодыми специалистами, оказать им методическую поддержку.</p> <p>2. Заинтересованность молодых педагогов во взаимодействии с наставниками с целью профессионального развития.</p> <p>3. Эффективный обмен опытом между наставниками и наставляемыми, что подтверждается результатами работы молодых специалистов.</p> <p>4. Комфортная адаптация молодых специалистов в коллективе и принятие правил внутреннего распорядка работы школы (выявлено в результате</p>	<p>1. Загруженность педагогов (как наставников, так и наставляемых), вследствие чего - нехватка времени для максимально продуктивного взаимодействия.</p> <p>2. Отсутствие возможности бесплатной коллективной курсовой подготовки наставников по ведению наставничества (курсы РЦН платные, имеем возможность обучить в год 1-2 человека, а на начало 2022-2023 уч. года в ОУ 14 наставников).</p>

	собеседования). 5. Наличие в ОУ системы поддержки участников программы (моральное и материальное поощрение).	
--	---	--

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	<p>1. Развитие у наставников и наставляемых навыков в области ИКТ-технологий.</p> <p>2. Повышение качества работы молодых специалистов по различным направлениям их деятельности.</p> <p>3. Укрепление корпоративной культуры и традиций МАОУ СШ №</p>	<p>1. Опыт наставников в непрерывно меняющемся образовательном пространстве становится менее актуальным по отдельным направлениям работы (например, с введением обновленных ФГОС наставники вынуждены сами осваивать многие изменения).</p> <p>2. Увеличивающаяся педагогическая нагрузка сокращает возможности для эффективного и полноценного выполнения функционала наставника.</p> <p>3. Невозможность обеспечить персональное сопровождение молодых специалистов педагогами-наставниками вследствие увеличения количества молодых специалистов при уменьшении количества возможных педагогов-наставников. Возможности групповой работы не всегда адекватны проблемам наставляемых.</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период одного учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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>	100%	100%

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	98%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	90%

**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	+		
	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 организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень	+		

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

- 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 уч. года  
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	10	8	2

Направленность персонализированных программ:

- Методы, приемы, формы работы с обучающимися, направленные на мотивацию познавательной деятельности
- Приемы работы учителя, направленные на сохранение/создание дисциплины на уроке и во внеурочной деятельности
- Методика преподавания предмета с учетом требований обновленного ФГОС
- Оценивания учебной деятельности обучающихся
- Взаимодействие с родителями обучающихся

Причины не завершения персонализированных программ:

- Незаинтересованность молодого специалиста в повышении своего профессионального уровня, решении существующих проблем
- Отсутствие опыта наставнической деятельности у наставника, невладение некоторыми управленческими компетенциями (контроль, анализ деятельности и тп)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
2. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

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

(оставить \ добавить нужное, см. методические рекомендации Приложение 3 письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- желание продолжить работу в программе наставничества;
- намерение продолжить свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет.

Анализ влияния программы наставничества на ее участников осуществлялся посредством наблюдения (кураторами, наставниками, администрацией школы) за профессиональной деятельностью наставляемых, собеседования, анализа документации, отзывов участников образовательного процесса о деятельности молодого специалиста.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставничество в МАОУ СШ №6 согласно Программе наставничества.
- Разработанные персонализированные программы наставничества удовлетворяют участников процесса наставничества.
- Результаты наставнической деятельности показали свою эффективность, что подтверждается профессиональными результатами наставляемых.
- Уровень личной тревожности молодых специалистов снизился.
- Психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

### Общие выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в МАОУ СШ №6 - на удовлетворительном уровне.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились показатели профессиональной деятельности молодых специалистов, отмечается положительная динамика профессионального благополучия в образовательной организации.
4. Внедрение программы наставничества в целом позитивно влияет на участников программы наставничества.

### Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в 2023-2024 уч.году, включив (при необходимости) в работу вновь пришедших молодых специалистов в МАОУ СШ №6.
2. Организовать курсовую подготовку по вопросам наставнической деятельности наставников программы.
3. Организовать распространение лучших практик наставнической деятельности на уровне школы.

Справку составили:

Шлегель Дина Владимировна (куратор по начальной школе)

Кузнецова Наталья Александровна (куратор по основной и старшей школе)

Дата 15.05.2023

И.о. директора



Комарова Е.В.