



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №144» (МАОУ СШ №144)

660132, Россия, г. Красноярск, ул. 40 лет Победы, 24  
телефон/факс: 225-00-00, e-mail: school144\_krsk@mail.ru  
[www.school144.my1.ru](http://www.school144.my1.ru)

## Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 - 2023 года в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 144»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://school144.my1.ru/index/nastavnichestvo/0-199>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 144» 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 30.11.2-2- № 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 о реализации системы наставничества, назначении куратора и утверждении рабочей группы по реализации программы наставничества. № 01-26-632 от 19.09.2022 г.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №144.

### Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №144;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №144;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №144;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №144;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №144.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №144.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №144 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «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 №144 с 01.09.2022 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"><li>- Участники Программы закрепились в ОУ, они видят свое дальнейшее профессиональное развитие в нашей школе.</li><li>- Участники Программы (33%) активно участвуют в профессиональных конкурсах муниципального, краевого уровня.</li><li>- Участники Программы более активно принимают участие в жизни школы (100% принимают участие в мероприятиях на школьном уровне).</li><li>- У участников Программы появились силы реализовывать собственные профессиональные проекты (40% -принимают участие в инновационной деятельности в ОУ, 8% - являются кураторами проектов в ОУ).</li><li>- Отмечается рост профессиональной компетентности молодых специалистов (33% в 2022-2023 г.г. успешно прошли процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- У некоторых участников программы (17%) отмечается низкая активность участия в мероприятиях разного уровня (нет желания участвовать в жизни ОУ).</li><li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li></ul>

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	<ul style="list-style-type: none"><li>- Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦ, Регионального центра наставничества и других учреждений.</li><li>- Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов, треков и т.д. с возможностью дистанционного обучения;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Нестабильность внешней среды.</li></ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022 – май 2023 г.г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022 – май 2023 г.г.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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>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</li> </ul>	12	12
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	90%	75%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	90%	79%

**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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	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		1	
--	---	--	---	--

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

Эффективность программы наставничества – 15 оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь 2022 – 2023 г.г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Учитель – учитель	12	10	2

Направленность персонализированных программ:

- **Повышение методической компетентности молодых специалистов образовательного учреждения;**
- **Совершенствование психолого-педагогической компетентности молодых специалистов.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Прекращение действия трудового договора с сотрудником по семейным обстоятельствам сотрудника.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **Используемые инструменты и технологии, через которые реализована практика наставничества соответствуют поставленной цели и задачам;**
- **Созданная модель распределенного наставничества в образовательной организации позволяет охватить все направления педагогической деятельности, для организации всесторонней поддержки молодых специалистов и устранения их затруднений.**

## 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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством инновационной технологии развивающие беседы (анализ протоколов), анкетирования, анализа результатов работы молодых специалистов в программе наставничества:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- За последние три года наставничества: количество молодых специалистов в нашей школе увеличивалось с 6 человек в 2020 до 12 в 2023;
- выбытие молодых специалистов с опытом работы менее 3-х лет практически отсутствует (в течение 2022-2023 года 2 убыло по семейным обстоятельствам и 2 прибыло)
- в 2022-2023 учебном году 4 педагога с опытом работы 2- 3 года успешно прошли процедуру аттестации на первую квалификационную категорию. Что подтверждает достижение ими достаточно высокого уровня профессионального развития;
- 100% молодых специалистов в течение года приняли участие в мероприятиях и конкурсах различного уровня;
- 40% молодых специалистов принимают участие в инновационной деятельности в образовательном учреждении;
- 8% являются кураторами реализуемых проектов в образовательном учреждении.
-

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

В результате работы в течение 2022-2023 учебного года в рамках наставничества у молодых педагогов с опытом работы 3-5 лет начали формироваться компетенция наставничества. Педагоги, которые в предыдущие 3 года принимали участие в работе по кураторской методике К.М. Ушакова, и этом учебном году примерили на себя роль кураторов групп, созданных из педагогов с опытом работы 0-3 года.

В течение 2022-2023 года работу с молодыми специалистами мы дополнили психологическим сопровождением. В течение года молодые специалисты 1 раз в неделю могли обратиться к педагогу-психологу для индивидуальной консультации по любому профессиональному затруднению. А также были организованы семинары-тренинги с психологом. В результате этой деятельности команда молодых педагогов школы стала более сплоченным коллективом, сложилось комфортное профессиональное сотрудничество.

Практика работы с молодыми специалистами была представлена на августовских мероприятиях в секции «Молодые педагоги и система наставничества», где получила положительные отзывы коллег из других образовательных учреждений, а также отзывы эксперта (Руководитель регионального центра наставничества - Белкина Я.В.).

Наша система работы была представлена на краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества» в декабре 2022 года, где стала финалистом на муниципальном уровне.

А также, описание практики работы с молодыми специалистами было представлено в Региональный атлас образовательных практик – 2023, получила экспертное заключение, присвоен статус (начальный уровень), что является потенциалом для дальнейшего развития нашей практики.

#### **Управленческие решения:**

Выстраивание индивидуальных траекторий повышения профессиональной квалификации молодых специалистов.  
Разработка программы распределенного наставничества.

Справку составила:  
Заместитель директора по УВР  
Дришва Т.Н.

Дата 23.05.23

Директор МАOU СШ №144



И.А. Алексеева