

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 50 имени воина – интернационалиста Донского Н.В.»**

660031 г. Красноярск ул. Глиники 2 Б, тел. 228-50-12 e-mail: [sch50@mailkrsk.ru](mailto:sch50@mailkrsk.ru)  
ИНН 2462023623, КПП 246201001, БИК 010407105

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ СШ № 50**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:**

<https://sh50-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 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 годы»;
- приказ МАОУ СШ № 50 от 30.08.2023 № № 01-10-165 «О внедрении программы наставничества».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 50;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 50 целевая модель наставничества в формах «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 50 с 1 сентября 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Создание условий для профессионального развития в	Реализация открытых мероприятий в связи с изменениями в плане работы

	<p>актуальных направлениях методической работы учителя</p> <p>-100% наставляемых после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>-участники Программы отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества</p>	<p>ОУ</p> <p>высокая перегрузка как педагогов наставников, так и наставляемых, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, в том числе и систематическое посещение уроков и внеурочных занятий;</p> <p>- только у 11% участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; участие в профессиональных конкурсах;</p> <p>- 100% наставляемых воспринимают посещение уроков и внеучебных занятий как контролирующее мероприятие, а не как возможность восполнения собственных профессиональных дефицитов.</p>
--	---	---

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационно-методическое сопровождение при внедрении программ наставничества со стороны КИМЦ;</li> <li>- наличие программ повышения квалификации педагогов КК ИПК;</li> <li>- акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.</li> </ul>	Большая занятость педагогов, в следствии этого отсутствие обратной связи.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 1 сентября 2023 года по 31 мая 2024 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 уч год**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0	0
<p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0	0
<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>• 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>	1	1
<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</li> </ul>	100	100

<i>наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	100

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 50**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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	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 в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, 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 2023-2024 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	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Понимание нормативно-правовой базы при построении учебного занятия (ФГОС)
- Отбор методических приемов и методов формирования действий целеполагания
- Постановка цели урока/этапа

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Персонализированные программы наставничества реализованы в полном объеме
- Персонализированные программы наставничества разработаны по актуальным темам методической работы с учетом приоритетных направлений методического сопровождения МАОУ СШ № 50
- Организация деятельности с детьми ОВЗ

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством участника проходили анкетирование до входа в программу и по итогам программы:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень профессионального выгорания снизился на 3%
- психологический климат в коллективе улучшился на 4%
- удовлетворенность профессией педагога на 7%

#### Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Система наставничества реализована в 2023-2024 уч.г. как часть программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МАОУ СШ № 50
2. Система наставничества по форме «учитель-учитель» обеспечивает профессиональный рост педагогов.

#### Управленческие решения:

1. Продолжить в 2023-2024 уч.г. работу над реализацией системой наставничества как части программы профессионального развития педагогических и управленческих кадров МАОУ СШ № 50
2. Реализовать в 2023-2024 уч.г. форму наставничества «учитель-ученик».
3. Организовать действующий на постоянной основе семинар «Актуальные вопросы наставничества».

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:  
Ермакова Е.С., заместитель директора по УВР, 89130392453.

Дата 10.05.2024г

Руководитель МАОУ СШ № 50  
10.05.2024

МП



Сидорова М.А.