

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 98» (МБОУ СШ № 98)**

Металлургов проспект, д. 14А, Красноярск город, Красноярский край, 660112  
тел.: 8(391)-267-16-97, e-mail: [sch98@mailkrsk.ru](mailto:sch98@mailkrsk.ru), <https://school98.gosuslugi.ru>  
ОКПО 57313374; ОГРН 1022402478042  
ИНН/КПП 2465041035/246501001

---

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023года в МБОУ СШ № 98**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**  
**<https://school98.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 98 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- № 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 школы № 01-04-715 от 30.08.2022г. «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в 2022-2023

учебном году.

- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 98 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 98 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	-У участников Программы (80%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии педагога; - У наставляемых (90%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; -Участники программы (80%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующего года; -Достаточность и понятность обучения наставников;	-Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - Дефицит помещений, «перенаселение» школы приводит к трудностям в синхронизации графиков занятости помещений;

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>-Размещение материалов по наставничеству на сайте школы;</li> <li>-Курирование программ наставничества опытными заместителями;</li> <li>-Открытость педагогов для посещения уроков;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Смена кадрового состава;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> </ul>
-------------------	---	--

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

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества**

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>• <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%
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%	80%

**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 от взаимодействия в наставнической деятельности			+
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	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 – 12 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебного 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>
Учитель – учитель	20	15	5

Направленность персонализированных программ:

- адаптация молодых специалистов и вновь прибывших работников;
- планирование учебных занятий;
- проведение учебных занятий;
- самоанализ учебного занятия;
- организация и осуществление контроля оценки учебных результатов в освоении урока;
- регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды.

Причины незавершения персонализированных программ:

- уход в декретный отпуск;
- срок реализации программ заканчивается 05.06.2023.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
- В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации: увеличилось количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами.
- Повысилось качество проведения уроков молодыми педагогами

## **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 ведения рейтинга (таблица 1), анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе (таблицы 2 и 2.1) и личностной оценки наставляемых и наставников (таблицы 3 и 3.1)

Критерии	Карпова Н.В.	Серболова О.Л.	Негодеева О.М.	Шрейдер А.А.
Завершенных программ наставничества (1 программа - 15б)	15	15	15	15
Посещение мероприятий по развитию программы наставничества в школе (1 посещение - 2б)	8	8	8	8
Проведение успешных встреч с наставляемым (за 3 встречи - 5б)	55 (не 70% от запланированных встреч)	55 (не 70% от запланированных встреч)	50 (не 60% от запланированных встреч)	50 (не 60% от запланированных встреч)
Получение развернутого положительного отзыва от наставляемого (1 отзыв - 2б)	2	2	0	0
<b>Итого</b>	<b>80 баллов</b>	<b>80 баллов</b>	<b>78 баллов</b>	<b>78 баллов</b>

Вывод: согласно рейтингу накопленных баллов наставники находятся на первом уровне - начальный уровень ("Молодой наставник").

**Таблица 2**  
**Результаты в баллах**  
**(наставляемые на начало и конец реализации программы)**

Критерии	Сокирко Т.В.		Романцов Е.А.		Захарова Е.В.		Сидоров Н.С.		Иманова А.А.	
	начало	конец	начало	конец	начало	конец	начало	конец	начало	конец
Ожидаемая эффективность программы наставничества/ итог	5	10	5	10	5	10	5	10	5	10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества / итог	1	10	6	10	9	10	5	10	3	10
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) / итог	5	10	8	10	5	10	8	10	5	10
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации / итог	9	10	9	10	7	10	6	10	8	10
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,	9	10	9	10	9	10	9	10	9	10



включенность наставляемого в процесс / итог								
Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой / итог	8	10	8	10	8	10	8	10

По итогам мониторинга и рейтинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился;
- участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период.

**Таблица 3**

**Личностная оценка наставляемых**

Всего участников – 5

Из них:

Довольны совместной работой – 5

Довольны результатом – 5

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	5
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	5
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	4
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	5
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	5
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	5
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	4

**Таблица 3.1**

**Личностная оценка наставников**

Всего участников – 4

Из них:

Довольны совместной работой – 4



Довольны результатом – 4

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	2
Понравилось участвовать в программе	4
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	4
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	4
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	4
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	4
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	2

### Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной письмом Министерства Просвещения от 23 января 2020 г. N МР-42/02
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – допустимая.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно: внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.
4. Адаптация молодых педагогов в школе прошла успешно.

### Управленческие решения:

1. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы целевой модели наставничества в 2023-2024 учебном году.
2. Изучать передовой педагогический опыт учителей других образовательных учреждений с целью повышения педагогического мастерства в области наставнической деятельности;
3. Молодым педагогам принимать активное участие в конкурсах различных уровней.

Справку составил(а):

Аникьева Н.Н.

зам. директора по УВР

Директор школы

10.05.2023г.



Д.П. Аверченко

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 23c85300abadb9a540bc24d8bb7c5aa5  
Владелец: Аверченко Денис Петрович  
Действителен: с 22.09.2022 до 22.09.2024