

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа № 82»

МАОУ СШ № 82

660074, г. Красноярск, ул. Академика Киренского, 19, тел. 291-27-08,

тел./факс 8(391)2460-282, sch82@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 82**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МАОУ СШ № 82:
<https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82 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 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», 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 ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ директора школы № 01-04- 071.1 от 16 .02.2022 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 82»;
- Приказ директора школы № 01-04-352.1 от 02 .09.2024 «О назначении куратора внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в МАОУ СШ № 82»;
- Приказ директора школы № 01-04- 355.1 от 02 .09.2024 «О назначении наставников и формировании наставнических пар»
- Приказ директора школы № 01-04- 445.1 от 12 .11. 2024 « Об утверждении персонализированных программ наставничества»
- Приказ директора школы № 01-04- 207.1 от 01 .09.2022 « Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82 в 2022 – 2024 гг.»
- Приказ директора школы № 01-04- 030.1 от 24 .01.2025 « Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82 в 2025– 2029гг.»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определении степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 82;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ № 82;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 82;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 82.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 82.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 82 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»,

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 82 с сентября 2024 года

С января 2025 года в МАОУ СШ № 82 реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели, современным подходам и технологиям;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки 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	1. Получение обратной связи от наставника, которая стимулирует к активной деятельности. 2. 100% участников отметили полезность программы профессиональной и должностной адаптации. 3. Польза проведенных встреч, по актуальным вопросам, семинаров-практикумов, посещенных уроков. 4. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника	1. Перегруженность наставников и наставляемых, как результат недостаточно эффективная периодичность встреч наставника и наставляемого 2. Дефицит педагогов желающих быть наставниками наставниками из-за нагрузки.

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. Освоение практических и теоретических основ педагогической деятельности. 2. Освоение современных образовательных технологий и внедрение в образовательный процесс 3. Передача ценного педагогического опыта.	1. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. 2. Формальный подход к наставничеству

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебного года

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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 учреждения</i>	13%	10%
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения</i>	13%	10%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</i>	13%	10%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в 2025 за 2024-2025 учебный год

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ СШ № 82	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,		1	

	понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			0
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	2		

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

Эффективность программы наставничества – допустимый

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 учебного 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	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

- социализация (эффективная коммуникация в новом коллективе)
- научно-правовое (требования ФГОС к результатам обучения);
- психолого-педагогическое (взаимодействие с родителями, с педагогическим коллективом);
- методическое (практическое применение системно-деятельностного подхода на уроках, разработка дидактических материалов к уроку, владение специальными методами и приемами обучения детей с ОВЗ);
- цифровизация образования (использованию ЭОР «Учи.ру» на внеурочных занятиях, умение использовать интерактивную доску);
- предметно-профессиональное (составление рабочих программ и КТП в соответствии с ФГОС, критерии оценивания по отдельным предметам)
- внеурочная, воспитательная деятельность (способы и приемы мотивации на внеурочных занятиях, методы и средства воспитательной работы, разработка воспитательной программы)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями наставляемых пройдет на хорошем уровне;
- определенная польза по развитию профессиональных навыков проведения уроков, для подготовки родительских собраний, составления рабочих программ, оценивания предметных знаний;
- приобретение необходимых теоретических и практических навыков.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

Изучение влияния программы на участников проходило посредством собеседования, анкетирования.

	Баллы
1. Эффективность программы наставничества	8
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	9
3. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	8
4. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	8
5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	8
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	8
8. Качество программы профессиональной адаптации	8
9. Ощущение поддержки наставника	9
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	9
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества	да
12. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	да

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- сохранилось желание продолжить работу в программе наставничества;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования;
- свое профессиональное развитие молодые педагоги продолжают в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет

Общие выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества реализована на достаточном уровне. Встреча для вновь пришедших молодых педагогов состоялось на хорошем уровне

Молодые педагоги овладели необходимыми навыками и вырабатывают собственную систему работы. Создание комфортной образовательной среды для молодых педагогов позволит им достичь самореализации в выбранной профессии.

Важным показателем является, что все молодые педагоги желают продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе.

Наставнические пары показали высокий уровень удовлетворенности от совместной работы.

Управленческие решения:

В целях достижения результата и повышения эффективности реализации целевой модели наставничества необходимо:

- обеспечивать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- своевременно обеспечивать педагогов необходимой учебно-методической информацией;
- педагогам – наставникам пройти курсы повышения квалификации;
- изучить и внедрить эффективные формы взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога;
- создать педагогические кейсы для молодых педагогов по решению практических задач;
- подготовить и скорректировать, имеющиеся персонализированные программы наставничества.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Туровец Ирина Ивановна, заместитель директора по УВР, 89293338072

Дата 02.06.2025

И.о. директора школы _____

И.И. Туровец

«02» июня 2025



МП