

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 85 имени Героя Советского Союза А.В. Сосновского»

г. Красноярск, ул. Быковского, д.4, телефон 224-87-96, 224-68-11

Е-mail: [sch85@mailkrsk.ru](mailto:sch85@mailkrsk.ru)

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 85

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: \_ <https://sh85-kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 85 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 № 585 от 03.12.2024. «О проведении мониторинга реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 85

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 85

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 85;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 85;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 85;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 85;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 85.

**Мониторинг программы наставничества** состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 85
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 85 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель» в течение двух лет. В 2024 году сформирована пара «Учитель-ученик».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 85 с 1. 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>- Молодые педагоги стремятся овладеть профессиональными компетентностями;</li> <li>- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой педагогов</li> <li>- Наставляемые в процессе работы с наставником отмечают повышение уверенности в собственных силах для своего развития как педагога и воспитателя, лучшее владение различными техниками в работе с детьми.</li> <li>- Педагоги наставляемые участвуют в инновационной деятельности;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников, отсюда затруднения в организации регулярного взаимодействия с наставляемыми, в выполнении программ;</li> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставляемых, отсюда затруднения в организации собеседований, планировании мероприятий;</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>- Увеличение внимания государства и общества на вопросы наставничества.</li> <li>- Информационно-методическая поддержка при внедрении программы наставничества.</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</li> <li>- Наличие разнообразные культурных, спортивных, патриотических мероприятия, в которых возможно принять участие в рамках Программы наставничества.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая загруженность педагогов-наставников, не позволяющая организовывать регулярную работу с наставляемыми на должном уровне.</li> <li>- Несистематичность методической поддержки наставников с последующим анализом уроков, мероприятий.</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 1.09.2024 – 13.12.2024.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 1.09.2024 – 13.12.2024.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>- отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0,003	0,001
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	100

#### 4. Определение эффективности программы наставничества в MAOY CII № 85

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в MAOY	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	2		

	наставника, 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	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	

- 15–18баллов–оптимальный уровень;
- 9–14баллов–допустимыйуровень;
- 0–8баллов–недопустимыйуровень.

Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024-13.12.2024\_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 – ученик	1	0	1
Учитель– учитель	5	0	5

Направленность персонализированных программ:

- Общая: создание эффективных организационно-методических условий, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагога, самореализации и закреплению начинающего специалиста в педагогической профессии.
- Становление молодого учителя, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.
- Помочь становлению педагога, для которого педагогическая профессия является новой, и закреплению его в образовательной организации.
- Овладение техниками использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке учебного занятия опираясь на типологию учебного занятия.
- Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне;
- Помочь ученику реализовать участие в олимпиадном движении.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые педагоги осознанно овладевают профессиональными компетентностями;
- наставляемые в процессе работы с наставником отмечают повышение уверенности в

собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала,

- в целом, в школе сформирована и получила развитие благоприятная психологическая атмосфера взаимодействия и сотрудничества в педагогическом коллективе.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе, собеседования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программа наставничества в МАОУ СШ 85 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

Достигнутый результат соответствует планируемому.

- выросла вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность под руководством наставляемых педагогов;

- увеличилось количество педагогов, посещающих открытые мероприятия коллег;

- уровень личной тревожности наставляемых педагогов значительно снизился, молодые педагоги демонстрируют удовлетворенность профессией;

- проведен «круглый стол» по обмену опытом с участием молодых педагогов.

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

Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой педагогов и улучшение психологического состояния педагогического коллектива.

2. 100% молодых педагогов участвуют в инновационной деятельности школы, в работе базовых площадок.

3. Молодые педагоги проводят открытые уроки, сами вызываются участвовать в конкурсах (марафон проектных идей; фестиваль открытых уроков; в конкурсе «Навигатор детства»)

4. Отсутствуют педагоги, которые увольняются из школы без уважительной причины

### **Управленческие решения:**

1. По итогам года премировать наставников за эффективную реализацию в соответствии с планами персонализированных программ наставничества.

2. По итогам года отметить достижения педагогов- наставляемых.

3. Расширить программу наставничества в 2025 году по направлению «Учитель - ученик».

Справку составил(а): Олезова С.А., заместитель директора МАОУ СШ № 85

Дата 13.12.2024 г.

Директор МАОУ СШ № 85

Сафронова Л.М.