

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 69 имени Поздеева А.Г.»
(МАОУ СШ № 69)

660127, г. Красноярск, ул. Им Б.З. Шумяцкого, д. 3
ОГРН 1022402475336, ИНН/КПП 2465035754/246501001

тел. (391)220-27-37
sch69@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ № 69**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ: <https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogovnastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 69 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 30.11.22- № 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 № 505/п-гуо от 16.12.24. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Приказ № 244 от 23.05.2025 «О мерах по реализации целевой модели наставничества в ОУ».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 69

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 69;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 69;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 69;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 69;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 69

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 69.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 69 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 69 с 01.09.2022. В мае 2025 году утверждена обновленная программа на период до 2029 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	1. Создание и поддержка устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для ОУ (наставляемые видят свое проф. будущее в ОУ), успешная социализация и эффективная коммуникация молодого педагога 2. Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям. 3. Совместные мероприятия наставника и наставляемого, после чего у наставляемых повышается уверенность в собственных силах. 4. Стремление у наставляемых овладеть проф. навыками и компетентностями.	1. Не всегда соблюдаются сроки проведения мероприятий или встреч участников. 2. Большая загруженность наставников и наставляемых (часто работа в 2 смены). 3. Низкая активность со стороны некоторых наставляемых. частый уход на больничный в связи с болезнью детей, отсутствие возможности регулярно совместно работать.

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	Использование внешнего ресурса для профессионального роста наставляемых (курсы ПК, дистанционные форматы общения и ПК). Создание условий для привлечения наставляемых к участию в деятельности проф. сообществ, конкурсах проф. мастерства. Рост числа собственных профессиональных материалов (разработки уроков, ЭОР, проектов).	Загруженность педагогов, нехватка времени для совместной работы. Избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным обязанностям.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.24 по 31.05.2025

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.24 по 31.05.2025

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	100	100

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

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 69

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частичнопроявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАОУ	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	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	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	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период _с 01.09.24 по 31.05.2025

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель– учитель	5	3	2

Направленность персонализированных программ:

- Предметно-профессиональная
- Методическая
- Консультативная

Причины не завершения персонализированных программ: декретный отпуск и увольнение по семейным обстоятельствам.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Условия реализации программ соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Пары/группы наставников и наставляемых определены с учетом обоюдного согласия участников, что привело к удовлетворенности участников наставнической деятельности.
- У наставляемых существуют проблемы в выборе продуктивных форм работы с обучающимися, создание мотивационного поля на этапе целеполагания, в анализе собственной деятельности в части формулировки формируемых УУД у обучающихся.
- Широко используется консультативная деятельность наставников по отношению к наставляемым.
- Повышается уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение у наставляемого психоэмоционального состояния.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- 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 самоопределения (саморефлексии) наставляемого, диагностики (самодиагностики) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в контексте ОО, собеседования, наблюдения, анализа посещенных уроков и внеурочных занятий.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемых пополняется арсенал приемов и методов преподавания учебных предметов, повышается заинтересованность в овладении педагогическими компетенциями;
- молодые специалисты учатся проводить рефлексию собственной деятельности, осуществлять контроль за деятельностью обучающихся на уроке;
- совместно с наставниками разработка мероприятий, подготовка обучающихся к участию в НПК, к внешним оценочным процедурам (КДР, ВПР, ГИА9, итоговому собеседованию по русскому языку).

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Молодые педагоги прислушиваются и выполняют рекомендации педагогов-наставников в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства. Продолжается коммуникация молодых педагогов в коллективе, они вовлекаются в профсоюзную жизнь ОУ.

Посещенные уроки молодых специалистов проводятся в соответствии с требованиями обновленных ФГОС и содержанием ФООП НОО, ООО, СОО. К их анализу активно привлекаются наставники.

Управленческие решения:

1. Продолжить привлечение молодых специалистов через взаимодействие в КГПУ им. В. П. Астафьева с последующим их персональным сопровождением в овладении профессией и их закреплении в ОУ.
2. Создавать условия для профессионального роста молодых специалистов (привлечение к деятельности профессиональных сообществ, методической работе школы, участие в конкурсах, курсах, творческих мастерских, школе молодого учителя, разработка методических материалов).
3. Оценивать динамику развития профессиональных компетенций молодого педагога с целью корректировки дальнейшего профессионального развития.
4. Увеличить долю педагогов, вовлеченных в процесс наставничества.

5. Использовать форму наставничества "учитель - учитель" как внутренний ресурс реализации программы повышения квалификации в ОУ.
6. Продолжить реализацию персонифицированных программ наставничества.

Справку составила
Скурихина Светлана Николаевна,
заместитель директора по УВР, тел. 220-27-37

Дата 02.06.2025

Директор МАОУ

/Е. В. Кулькова/

«02» июня 2025

МП

