



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 86 имени М.Ф. Стригина»

тел.: 221-26-40
221-52-35

660048, г. Красноярск, пер. Л.Чайкиной, 5 факс:
sch86@mailkrsk.ru

от «15» ноября 2024 г.

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024 - 2025 г.г в МБОУ СШ № 86

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sh86-krasnoyarskr04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86 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 от «02» 09. 2024 г. № 01-05-077 «Об утверждении Программы наставничества, Положения о наставничестве, куратора по реализации ЦМН МБОУ СШ № 86».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 86 **Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 86;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 86;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 86;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №86; Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86 _____.

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

В МБОУ СШ № 86 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 86 с 01.09.2024 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.

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
----------------------	-----------------	----------------

Учитель – учитель	Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами Значительная доля участников (70%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе Участники программы (80%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации Участники программы (45%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в	Низкая активность и заинтересованность отдельных участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы). 20% участников не испытывают готовности продолжить работу в ней. Не совсем проработанная система мотивации участников программы.
	классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	Большая загруженность педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице.

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны управления образования города. Внимание со стороны государства и общества на вопросы наставничества. Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО. Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов.	Смена кадрового состава

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 по 10.11.2024 г

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 (%): <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>	85%	91%
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 школе</i>	85%	77%
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 школе</i>	80%	80%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ № 86

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов

Оценка программы наставничества в МБОУ СШ №86	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		+	
	деятельности			
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2024 по настоящее время

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы(<i>количество</i>)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	5	5	0

Направленность персонализированных программ:

- Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
- Оказание помощи в адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, приобщении к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей.
- Совместное планирование работы с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СШ № 86 на хорошем уровне.

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

- анкетирование участников до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе;

- определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям,
- Достигнуты компетентностный и профессиональный рост участников программы.
- Удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- Психологическая комфортность наставляемых в педагогическом коллективе улучшилась на 8 процентов
- Работа по программе наставничества способствует ускорению процесса передачи социального опыта, развитию новых компетенций, становлению личности молодого педагога.

Управленческие решения:

В целях повышения эффективности реализации целевой модели наставничества

1. В целях повышения эффективности реализации целевой модели наставничества использовать ресурсы городских стажировочных площадок, планировать курсовую подготовку по наставничеству, создавать условия для развития лидерских качеств наставляемых.

2. Учителям-наставникам продолжить методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений.

3. Стимулировать участие наставников и наставляемых в конкурсах.

4. Содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик педагогов в образовательный процесс.

Справку составила зам директора по УВР Р.Г.Бережная раб. тел. 221 36 37

Директор МБОУ СШ № 86

М.М.Мальшева

15.11 2025 г

МП