



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

тел.: 221-26-40
факс: 221-52-35

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

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ № 86

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:

<https://sh86-krasnoyarsk-r04.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 30.11.2020 № 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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 86 имени М.Ф.Стригина» № 01-05-117/1 от 16.12.2024 года

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 количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 86;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБОУ СШ № 86;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 86;
- оценить результаты 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 эффективности 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) «педагог – педагог».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 86.

С января 2025 года в реализуются мероприятия Дорожной карты МБОУ СШ № 86 , 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	Желание молодых педагогов овладеть профессиональными компетентностями Значительная доля участников (95 %), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (90 %) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации Участники программы (50 %) отметили рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества Наставляемые отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	Низкая активность и заинтересованность отдельных участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы). 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 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

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 январь-июнь 2025 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>	57,1%	57,1%
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>	57,1%	57,1%
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>	6.15%	6.1%

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>	85%	85%
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>	90%	95%

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

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	+		
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 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период январь-июнь 2025 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы
Учитель– учитель	4	4	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 мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. 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 наставляемых в межпедагогическое взаимодействие;

- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;

- динамика профессиональных 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;

- выявление мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- 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 9 %.

- Психологическая комфортность наставляемых в педагогическом коллективе улучшилась на 15%.

- 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 ЦМН 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 составил Бережная Раиса Григорьевна, зам. директора УВР, тел. 221-06-02

Дата 26.05.2025 г.

Руководитель МБОУ СШ № 86

« 26 » мая 2025 г.



 М.М.Малышева