



Главное управление образования администрации г. Красноярска
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 55 имени Героя Советского Союза М.А. Юшкова»
(МАОУ СШ № 55)

ул. Академика Павлова, д. 70, г. Красноярск, Красноярский край, 660122
Тел. (391) 235-50-13; e-mail: sch55@mailkrsk.ru; <https://sh55-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 55133099; ОГРН 1022401949558; ИНН 2461023606; КПП 246101001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ №55**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: [_https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/](https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 55

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 № 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 278-/1п от 15.09.2022г. «О внедрении целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №55

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 55;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 55;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 55;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 55;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 55.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в _МАОУ СШ №55_.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В _МАОУ СШ №55_ реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Ученик – ученик»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в _____МАОУ СШ №55_____ с 2024-2025 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Ученик – ученик	У наставляемых появилось желание посещать дополнительные интеллектуальные мероприятия, в том числе и неурочные; Повысилась успеваемость наставляемых; Увеличилось количество участников групповых активностей, лидеров школьного совета.	Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся
Учитель – учитель	Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет	Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми

	У участников появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО, осуществили пробу в конкурсах профессионального мастерства; Участники программы (50%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.	Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками «Старение» педагогического корпуса ОО
--	---	--

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

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Ученик – ученик	Повышение успеваемости по отдельным предметам, в которых наставляемые испытывают сложности в обучении. Повышение мотивации в выполнении ученических обязанностей. Получение опыта наставнической деятельности.	У наставляемых может быть отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества
Учитель – учитель	Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения	Несоблюдение наставляемыми временных рамок реализации программы, формальное отношение к заданным установкам. Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу

	педагогов; Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.	индивидуальных особенностей. Психологический дискомфорт наставляемых, связанный с несостоявшимися ожиданиями от профессии и как следствие, переход в другую сферу деятельности.
--	---	--

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 г.

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	11%	100%
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	11%	100%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • 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	50%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых,	100%	100%

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

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в __2024-2025 г. __

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества МОУ	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	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		

ти участников наставнической деятельности в организации	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 – 17

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 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)
Ученик – ученик	6	6	0
Учитель – учитель	5	5	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.

- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

- Развитие профессиональной компетенции.

- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Наставляемые педагоги демонстрируют полученные знания на практике, заинтересованы в дальнейшей работе, чувствуют себя успешными и компетентными. В области межличностных отношений данное направление работы требует дальнейшего совершенствования. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- увеличилось количество образовательных и культурных проектов, конкурсов, в которых приняли участие молодые педагоги (Учитель года (школьный тур), Педагогический дебют, хоровой ансамбль «Вдохновение» и т.д.);
- повысилось качество проведения уроков;

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 анкетирования, анализа документов, методических мероприятий, подведения итогов участия в программе. По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков у молодых педагогов вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- повысилась сплоченность детского коллектива

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества эффективна для молодых педагогов. В ходе реализации отмечено повышение компетенции и преодоления барьеров в профессиональной деятельности у молодых педагогов и наставников. Помощь наставников благополучно влияет на наставляемых в вопросах профессиональной деятельности, отношения с обучающимися и их родителями.

Персонализированная программа для наставляемых оказывает помощь молодому педагогу в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие, через выявление конкретных дефицитов и постановку персонализированных целей и задач. Улучшился показатель психологического климата в школьном коллективе.

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 году:

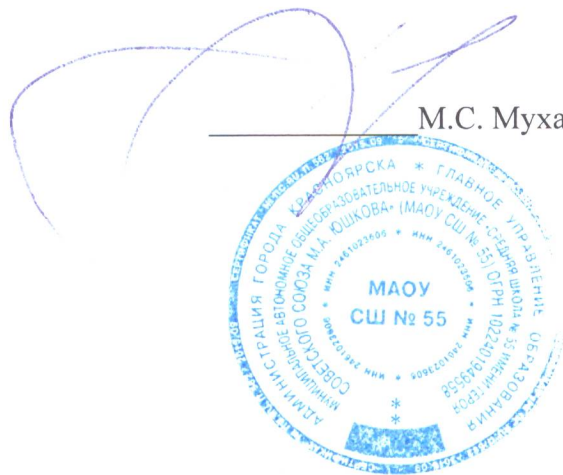
- продолжить реализацию программы наставничества
- своевременно выявлять затруднения обучающихся и оказывать им необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов;
- прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, развивая их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности.
- способствовать повышению результатов обучения и общекультурного уровня обучающихся, через взаимодействие с другими детьми, через вовлечение к участию в мероприятиях.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

заместитель директора по УВР, Машинец Людмила Петровна, 89029432318

Дата __05.06.2025 г.____

Директор муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №55
имени Героя Советского Союза М.А.Юшкова»



М.С. Мухатаева