

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества  
в 2024 – 2025 учебном году в МАОУ СШ № 157**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте: [Наставничество \(gosuslugi.ru\)](http://gosuslugi.ru)**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157 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 № 212-од от 01.09.2022 о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 157

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 157;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в \_ МАОУ СШ № 157;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 157.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 157.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 157 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 157 с 01.09.2022г

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    | Высокая квалификация наставников, опыт в сопровождении профессионального роста | Большая учебная нагрузка наставников, небольшие возможности посещать уроки наставляемых |

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    | Поддержка КГПУ им. В.П. Астафьева, потенциал тиражирования практики | Недостаточный самоконтроль наставнических пар при реализации персонифицированных программ |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2024-2025 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период за 2023-2024 учебный год

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

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                    |           |            |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul> | <b>90</b> | <b>90</b>  |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>   | <b>90</b> | <b>100</b> |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 157**

| Критерии                                                                               | Показатели                                                                                                                         | Проявление                         |                              |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|                                                                                        |                                                                                                                                    | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в МОУ                                                  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется                                             | <b>2</b>                           |                              |                          |
|                                                                                        | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе                                      | <b>2</b>                           |                              |                          |
|                                                                                        | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                                                        | <b>2</b>                           |                              |                          |
|                                                                                        | Наличие комфортного психологического климата в организации                                                                         | <b>2</b>                           |                              |                          |
|                                                                                        | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | <b>2</b>                           |                              |                          |
| Определение эффективности участия участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                              |                                    | <b>1</b>                     |                          |
|                                                                                        | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности                                                | <b>2</b>                           |                              |                          |

|                                         |                                                                                                                                                                     |   |   |  |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| Изменения в личности наставляемого (ых) | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                                                  | 2 |   |  |
|                                         | Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция |   | 1 |  |

- 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 2023- 2024 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

| Форма наставничества | На начало периода<br>согласно приказам<br>(количество) | Завершенные программы<br>(количество) | Незавершенные программы<br>(количество) |
|----------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| Учитель-учитель      | 27                                                     | 27                                    | 0                                       |

Направленность персонализированных программ:

- Подготовка обучающихся к ВПР.
- Формирование системы оценивания результатов
- Организация эффективного урока

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программы реализованы в достаточной мере, представлены их итоги.

## 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.

Отмечены следующие изменения:

1. Рост профессиональной компетентности наставляемых учителей. У наставляемых, согласно анкетированию, увеличилась уверенность в своих навыках, а также развивается творческое и критическое мышление. Учителя начали более осознанно подходить к планированию уроков и взаимодействию с учениками, что способствует созданию более вдохновляющей и эффективной образовательной среды.

2. Повышение уровня удовлетворенности участников программой наставничества. Отмечается рост удовлетворенность программой как среди наставников, так и среди наставляемых. Они отмечают, что программа помогает им лучше чувствовать свою значимость и видеть перспективы для роста, что способствует укреплению положительной внешней и внутренней атмосферы в коллективе.

3. Улучшение учебных результатов учеников. В ходе анализа результатов ВПР выявлена положительная динамика.

4. Уровень вовлеченности и мотивации наставляемых учителей. Формируется чувство сопричастности и ответственности за профессиональный рост. Молодые педагоги участвуют в школьным мероприятиях, городском конкурсе «Педагогический дебют».

5. Процент завершения персонализированных программ: все программы завершены.

6. Развитие профессиональных сетей и межличностных связей внутри педагогического сообщества и коллектива. Наставляемые стали полноценными членами школьных методических объединений, стали участниками проекта «Наставническая лига школ Министерства просвещения России» в числе школьных методических объединений.

Эти качественные изменения подчеркивают не только количественные показатели успеха, но и трансформацию внутреннего мира, мотивации и взаимодействия участников, что и является залогом долгосрочного положительного воздействия программы.

02.06.2025 в 10:48

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

Программой наставничества охвачены 100 % молодых педагогов;

В 2023-2024 учебном году обеспечено закрепление 100 % молодых педагогов;

Программа демонстрирует свою эффективность.

#### **Управленческие решения:**

Продолжить реализацию проекта

Обеспечить наставниками 100% молодых педагогов

Обеспечить регулярные встречи сообщества наставников и наставляемых

Справку составил(а):

Ольхова Юлия Владимировна, заместитель директора по УВР, 89131880437

Дата 02.06.2025

Директор МА  
М.В. Ковален

«02» июня 2025

МП



*[Handwritten signature]*