

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51»**  
**660056, г. Красноярск, ул. 4 Продольная, 19**  
**Тел. 20-18-964**

---

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ № 51**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУСШ №51:** <https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51 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 № 21 от 01.09.2021 «Об утверждении положения о наставничестве», приказ № 73 от 04.04.2022 г «Об утверждении дорожной карты и программы по реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51, приказ № 10 от 05.09.2024 «О назначении куратора(ов) и наставников».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №51

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №51;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №51;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №51.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №51.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №51 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

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

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №51 с сентября 2021г.

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	Участники программы видят свое профессиональное развитие в МБОУ СШ №51 в течение следующего года. Стабильное взаимодействие наставнических пар. Незначительное повышение качества образовательного процесса . Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста.	Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности у определенных педагогов посещать уроки на системном уровне, перебои в установлении обратной связи участников.

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	Способствование профессиональному становлению педагога и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Открытость педагогов для взаимопосещения уроков. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.	Вероятность недобросовестного исполнения работы всеми участниками образовательного процесса. Возможность смены кадрового состава.

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь-декабрь 2024г.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	-	-
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>	100%	100%
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>	95%	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 школе</i>	<b>95%</b>	<b>80%</b>
--	------------	------------

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ №51**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частичнопроявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МБОУ	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 участия наставников 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 – 13 баллов допустимый уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь-декабрь 2024г.

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)
Учитель – учитель	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Направленность персонализированных программ:

- Устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого ;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе

**выявленных потенциальных возможностях наставляемого;**

- **Ускорение процесса профессионального становления наставляемого.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **учебный год еще не завершен (работа наставнических пар продлится до мая 2025**

г.)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **увеличилось количество образовательных и культурных проектов, конкурсов, в которых приняли участие молодые педагоги (Педагогический дебют, всероссийский слет Навигаторов детства);**
- **улучшилась дисциплина в классах наставляемых педагогов;**
- **процесс адаптации молодых педагогов проходит успешно;**
- **отмечается развитие профессиональных компетенций в области методики преподаваемых предметов.**

## **Этап2. 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 прохождения участниками анкетирования до входа в программу наставничества и по промежуточным итогам участия .

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **уровень сформированности навыков у молодых педагогов вырос;**
- **понимание собственного профессионального будущего выросло;**
- **повысились методические компетенции.**

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

1. Программа наставничества в МБОУ СШ №51 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – удовлетворительная, достигнуты планируемые результаты по промежуточным показателям.

3. Отмечаются трудности в формировании эффективной коммуникации между участниками программы, что объясняется загруженностью наставников и работой школы в 2 смены, что требует организационных доработок.

### **4. Управленческие решения:**

1. Создать условия для активного участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях
2. Совершенствовать систему стимулирования наставников и наставляемых .
3. Совершенствовать методическое сопровождение участников программы.

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

Аляева Татьяна Александровна, зам директора по УВР, т.с. 89048980835

Дата 09.12.2024

Директор МБОУ СШ №51

И.А. Колупаева

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024

МП

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Колупаева Ирина Алексеевна

09.12.24 12:22 (MSK)

Простая подпись