



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа № 160» (МАОУ СШ № 160)**

660132, Россия, Красноярский край, город Красноярск, пр-т 60 лет Образования СССР, 30А
Телефон: +7 (391) 222-50-30 / E-mail: sch160@mailkrsk.ru
ОГРН 1242400016077 / ИНН / КПП 2465362590 / 246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 160**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МАОУ СШ № 160:

<https://sch160.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 160 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»;
- Положением о педагогическом наставничестве в МАОУ СШ № 160

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 160

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 160;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ № 160;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 160;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 160;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 160.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 160.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 160 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «учитель - учитель».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 160 с 02.09.2024 г. (в отношении учителя математики Балан Е.И. и учителя истории и обществознания Афониной Д.А.).

С января 2025 года в МАОУ СШ № 160 реализуются мероприятия Дорожной карты МАОУ СШ № 160, 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,

- 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	Высокая работоспособность, инициативность участников	Дополнительная бюрократическая нагрузка

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	Повышение административной нагрузки у наставников.	Высокая педагогическая нагрузка.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2024 г. – май 2025 г.

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 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>	0	0
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>	0	0
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>	100%	100%
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>	13,3%	13,3%
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>	4%	4%

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

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 160 за 2024-2025 учебный год

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		+	
	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 – допустимый уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь 2024 г. – май 2025 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Учитель– учитель	2	1	1

Направленность персонализированных программ:

- повышение компетентности педагога в роли классного руководителя;
- повышение предметной компетентности молодого специалиста;
- повышение уровня компетентности в части формирования метапредметных умений.

Причины не завершения персонализированных программ:

- корректировка программ в течение всего периода реализации, внесение новых задач в план реализации программы.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- система наставничества наиболее эффективна при организации в рамках предметного методического объединения;
- не все опытные педагоги готовы быть наставниками;
- необходима организация наставничества как классных руководителей, между различными предметными методическими объединениями.

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 посещения уроков, консультирования и анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- отмечается профессиональный рост наставляемых;
- положительная динамика в области развития коммуникативных навыков.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа показывает свою эффективность, однако требует внесения корректировок на 2025-2026 учебный год.

Управленческие решения:

В соответствии с анализом работы провести корректировку ИОМов, программ наставничества, дорожной карты по реализации программы наставничества на 2025-2026 учебный год.

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

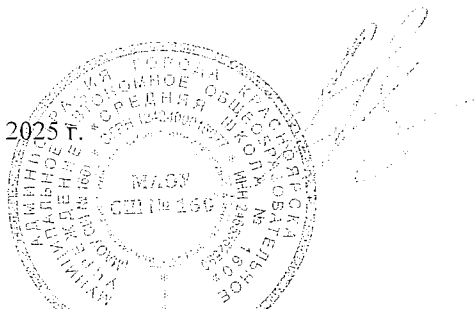
Кисловская Елизавета Аркадьевна, заместитель директора по УВР, 222-50-30

Дата: 06.06.2025 г.

Директор

«06» июня 2025 г.

МП



Д.Э. Ахметгалиев