

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №32» (МАОУ СШ №32)
660021, г. Красноярск, ул. Красной Армии, 19; тел. +7 (391) 234-79-66
эл. почта: sch32@mailkrsk.ru, сайт: sch32krsk.gosuslugi.ru
ИНН/КПП 2460042860/246001001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024–2025 учебном году в МОУ № 32

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 32 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»;
- Приказа МАОУ СШ № 32 № 03-02-297/5 от 30.08.2023 г. «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 № 32

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 32;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 32;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 32;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 32;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 32.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 32.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 32 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап I. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 32 с 30.10.2023 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
Учитель – учитель	1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника; 2) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков; 3) предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;	1) отсутствие обратной связи между наставником и подопечным; 2) «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками; 3) наставник заставляет просто копировать свои действия без объяснения причин, почему то или иное действие нужно делать так, а не иначе; 4) профессиональное выгорание наставника; 5) формальное выполнение обязанностей; 6) нерегулярность или полное отсутствие контроля.

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	1) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса; 2) укрепление профессионального сотрудничества	Отсутствие специальной подготовки. Наставник не обладает навыками или недостаточно мотивирован для обучения новичков. Отсутствие обратной связи, зачастую вызванное личностной несовместимостью наставника и его подопечного. Выбор неправильных методик обучения с подавлением инициативы стажера наставником снижает эффективность развития нового сотрудника.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 30.09.2024 г. по 30.05.2025 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 (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
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	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	100	92

• 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		
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения	100	100
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	13	13
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	72	82
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	84	76

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ СШ №32 за 2024-2025 учебный год

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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период один год.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Учитель– учитель	11	11	0

Направленность персонализированных программ:

- Методические (содержание образования, методики и технологии обучения);
- предметно-профессиональные,
- психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей);
- методические ИКТ-компетенции, цифровизация образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;
- нормативно-правовые.

Причины не завершения персонализированных программ: незавершенных программ нет.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
2. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
3. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:
 - количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами, увеличилось.
 - число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло.
 - повысилось качество проведения уроков.

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;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных;

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

- определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МАОУ СШ № 32 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была

достигнуты компетентностный и профессиональный рост участников программы

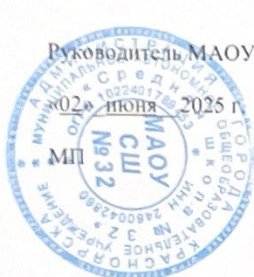
Управленческие решения:

1. Обеспечить высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

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

учитель Панюшкина Юлия Николаевна 89235266937

Дата 02.06.2025 г.



Руководитель МАОУ СШ № 32

Горнаева

Горнаева О.М.