

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 46»
Красноярск**

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Щорса, 64
Телефон (3912) 13-48-63; E-mail: sch46@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 46**

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МАОУ СШ № 46:
<https://krsk-sch46.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>;**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 46 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»;
- Приказ № 01-08-10.5 от 04.02.2025 о реализации системы наставничества в МАОУ СШ № 46

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 46.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 46;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ № 46;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 46;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 46;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 46.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 46.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 46 реализуется целевая модель наставничества в формах:
«Учитель – учитель», «Учитель - родитель», «Сетевое взаимодействие», «Учитель- ученик», «Ученик – ученик».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 46 с 1.09.2022 г.

С января 2025 года в МАОУ СШ № 46 реализуются мероприятия Дорожной карты МАОУ СШ № 46, 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, современным подходам и технологиям;
- 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
Ученик – ученик	- Одна возрастная категория (говорят на одном языке)	- Отсутствие опыта, небольшое количество вопросов после взаимодействия - Низкий уровень прогноза
Учитель – учитель	- Один уровень образования - Взаимодействие на профессиональные темы - Видимый эффект от взаимодействия	- Узость профессионального восприятия - Высокий уровень загруженности - Профессиональная «усталость»
Учитель - родитель	- Неординарный взгляд на привычные вещи - Разное «профессиональное» образование	- Отсутствие опыта, страх аудитории - Авторитет родителя (+ или -)
Учитель- ученик	- Широкое поле для сотрудничества - Ученик готов учиться у учителя	- Сложность взаимодействия людей разного поколения - Учитель с трудом принимает возможность учиться у ученика
Сетевое взаимодействие	- Участие в процессе человека, с другим (нешкольным) подходом к образованию	- Отсутствие опыта работы с современных условиях со школьниками - Сложность составления расписания , соответствующего требованиям норм СанПиН

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
Ученик – ученик	-Участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий; - Привлечение других ровесников к наставничеству, потому что это интересно твоим друзьям; -Приобретение небольшого опыта педагогической и организационной деятельности; - Развитие социальной системы, создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия, обучающихся в социально-значимых акциях и проектах	– Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Некачественная организация наставничества способна вызвать отторжение от педагогической деятельности – Наставляемые не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
Учитель – учитель	- Развитие профессиональных и личностных навыков - Развитие и поддержка талантов молодых профессионалов - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;	– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит молодых специалистов, старение педколлектива; – Низкая активность участников Программы – Формальное участие наставников - работодателей в программе наставничества;
Учитель - родитель	- Вовлечение родителей в проекты, связанные с образовательной, воспитательной и патриотической деятельностью - Возможность реальной профориентационной работы	– Участники Проекта не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Низкая активность родительской общественности в участии проектов, связанных с наставничеством
Учитель- ученик	- Вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и	– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;

	социально-педагогической поддержки различным группам населения - Налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности	– Низкая активность участников Программы – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников
Сетевое взаимодействие	- Знакомство студентов с педагогической профессией через прямое сотрудничество с учителями - Погружение в профессиональную деятельность через составление технологических карт, проведение уроков и внеурочных мероприятий	– Отсутствие опыта, подготовка статистической отчетности, неудачное проведение уроков или негативное взаимодействие с родителями может повлечь отторжение от педагогической профессии

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024/2025 уч. год

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024/2025 учебный год

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>	28 ч (3%)	29 ч. (3,5%)
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>	18 ч. (2,8%)	18 ч. (2,8%)
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>	3 (100%)	3 (100%)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе</i>	80%	73%

<i>наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программ наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	80%	75%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	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 участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 16 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024/25 года
 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>
Ученик – ученик	10 пар	10 пар	0
Учитель – учитель	3 пары	2 пары	1
Учитель - родитель	10 пар на начало проекта	10 пар на конец проекта	0
Учитель - ученик	6 пар	6 пар	0
Сетевое взаимодействие	2 педагога – 5 студентов	2 педагога – 5 студентов	0

Направленность персонализированных программ:

- оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей
- приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций
- развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста
- определение выбора будущей профессии

Причины не завершения персонализированных программ:

В 2024/25 учебном году не завершена персонализированная программ наставничества пары Коздова О.А. – Гармаш П.А., так как молодой специалист Гармаш П.А. ушла в декретный отпуск.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

Так как целью внедрения модели наставничества в МАОУ СШ № 46 является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, можно сделать следующие выводы:

- Определение конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества;
- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы;
- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре;
- Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности

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 через систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества, а также посредством анкетирования, наблюдения и психологической диагностики.

Основываясь на результатах второго этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств;
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала всех участников процесса наставничества;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Улучшение психологического климата в педколлективе,
- Повышение уровня удовлетворенности родительской общественности.

Общие выводы по итогам мониторинга:

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Наиболее интересно и ярко проявляются эти изменения в рамках реализации проекта «Педагогические классы» и «День дублера».

Управленческие решения:

- Разработка и осуществление мониторинга реализации программы наставничества на 2025/26 уч. года;
- Реализация приоритетных направлений Программы наставничества;
- Профессиональная поддержка и повышение социального статуса педагогических работников и молодых педагогов;
- Оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 46;
- Обеспечение информационной открытости реализации Программы наставничества.

Справку составила: Жилкина В.Г., зам. директора по УВР

Руководитель МАОУ СШ № 46

Яценко Т.И.

«__»_____2025

МП