

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:
<https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/>;

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого 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 № 01-04-р- -067/3 от 30.08.2024 «Об организации наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М. Н. Толстого»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого;
 - определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого;
 - оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого;
 - оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В _ МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого _ реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог», «ученик-ученик»

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого с 01.09.2022 г.

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 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	Адаптация 5-классников к новым условиям среды (100 %). Улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов (33 %). Значительная доля участников (92 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу. У наставляемых (67 %) появилась мотивация к участию в мероприятиях различного уровня. У участников Программы (89 %) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям. Увеличился % участников профессиональных проб с 12 до 16 % У наставляемых (55 %) появилось желание посещать дополнительные мероприятия. Доля наставляемых (7 %), которые планируют стать наставником в будущем. Достаточность и понятность обучения наставников. Наработанные связи с партнерами в сетевом сотрудничестве. Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в школе.	Участники Программы (8 %) не интересуются новой информацией. Участники Программы (11 %) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. Наставляемые (13 %) не готовы посещать дополнительные мероприятия. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором. Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. Отсутствие возможности регулярных встреч, мероприятий в связи с перегруженностью школы (работа в 2 смены, вместимость школы – 440 обучающихся, по факту – 1197 обучающихся)
Учитель – учитель	Постоянный состав наставников. Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе. Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в МАОУ СШ № 72 в течение следующих 5 лет. У участников Программы (100 %) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы.	Высокая загруженность педагогов-наставников и наставляемых, как следствие – нехватка времени для максимально продуктивного взаимодействия.

	У участников Программы (100 %) появилось желание участвовать в конкурсах и мероприятиях различного уровня. Достаточность и понятность обучения наставников; культура общения наставников на высоком уровне Наличие в школе системы поддержки и поощрения участников программы наставничества.	
--	---	--

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	Выявление потребностей и возможностей наставляемых Формирование пар/групп для организации мероприятий, проектной деятельности, волонтерства и др. Информационно-методическая поддержка школы при внедрении Целевой модели со стороны молодежных центров, ЦДО; Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества; Возможность участия в мероприятиях различного уровня и направления, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества.	Снижение мотивации в ходе совместной деятельности. Конфликт интересов Вовлечение обучающихся вне школы в антисоциальные структуры и организации; Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся.
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка школы при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦ, КИПК, регионального центра наставничества; Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов; Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; Обмен опытом среди ОО города Красноярска.	Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); Большая нагрузка наставников и наставляемых;

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 1 сентября 2024 по 31 мая 2025 года.

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>	10	11
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>	10	11,5
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>	3 чел – 75%	3 чел – 75%
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>	4 чел – 100%	4 чел – 100%
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 чел – 6%	4 чел – 6%
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 учреждении</i>	100%	100%
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 учреждении</i>	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 72 им. М.Н. Толстого 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	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		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	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	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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2024 учебного года

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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Адаптация 5-классников в основной школе
- Профориентационная направленность (6-11 классы)
- Реализация обновленных ФГОС
- Оценивание всех видов работ по технологии
- Освоение способов, приемов, методов мотивации обучающихся.
- Планирование урока в соответствии с поставленными целями и задачами.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой программы наставничества отвечает принципам и требованиям целевой модели.
- Сильные стороны и возможности преобладают над слабыми и угрозами.
- Разработанные персонализированные программы наставничества удовлетворяют участников процесса наставничества.
- Молодые педагоги получили профессиональную помощь в работе с детским коллективом, методическую помощь.
- Обучающиеся 5х классов успешно адаптировались к основной школе.

- Обучающиеся 6-11 классов получили профориентационную помощь, прошли профессиональные пробы

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 обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- беседы
- анкетирования

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества МАОУ СШ № 72 им. М. Н. Толстихина отвечает требованиям Целевой модели наставничества
- Увеличилось количество участников программы наставничества «Ученик – ученик»,
- Успешная адаптация обучающихся 5х классов к основной школе – 100 % по результатам тестирования.
- Увеличение доли участников мероприятий различной направленности.
- Число желающих стать наставниками увеличилось
- 100% закрепляемость молодых педагогов в школе
- Повышение профессиональной компетенции молодых педагогов

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В целом в школе сложилась благоприятная психологическая атмосфера взаимодействия и сотрудничества. Свидетельством эффективности внедрения программы наставничества в школе является достаточно высокий уровень достигнутых результатов планируемых показателей ее внедрения.

Управленческие решения:

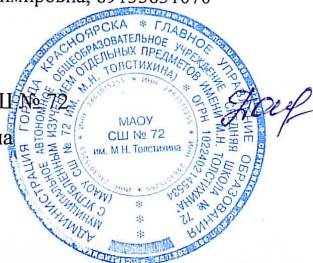
Организовать повышение квалификации по вопросам наставнической деятельности потенциальных наставников.

Организовать распространение лучших практик наставничества на уровне школы.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Юрченко Ольга Владимировна, 89135831070

03 июня 2025 года

Директор МАОУ СШ № 72
им. М. Н. Толстихина



Е.Д. Донцова

«4» _____ июня _____ 2025