

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 16 имени Героя Советского Союза Цукановой М.Н.»  
660004, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. 26 Бакинских  
Комиссаров, д. 24а  
ОКПО 55125527 ОГРН 1022402060218 ИНН/КПП 2462023253/246201001  
директор: тел. (391) 264-86-58, секретарь: тел/факс (391) 264-89-38  
E-mail: sch16@mailkrsk.ru

---

**Аналитическая справка**  
**по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества**  
**в 2024 -2025 учебном году**  
**в МАОУ СШ №16**

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте ОО**

[https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur\\_cc=2766](https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №16 им. Героя Советского Союза Цукановой М.Н. 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.б.).
- 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 гг».
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ СШ №16.
- Положение о программе наставничества в МАОУ СШ № 16.
- Дорожная карта внедрения программы наставничества МАОУ СШ №16.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №16.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №16;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №16;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №16;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №16;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №16.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №16.

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №16 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», «Учитель - ученик», «Ученик - ученик».

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №16 с 10.01.2022г.

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	У 85% участников программы появилось желание изучать дальнейшие привлекательные возможности профессии. У 56 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурно-спортивные мероприятия в образовательной организации. Значительная доля наставляемых (85%) планируют продолжать участие в программе в будущем.	12% участников программы не интересуются новой информацией. 17% участников программы удовлетворены имеющимися знаниями, не готовы изучать что-то помимо.
Учитель - ученик	У 84% участников программы появилось желание не только изучать что-то новое, но и заниматься внеклассной деятельностью и реализовать собственный проект в области организации самоуправления в школе. Значительная доля	18% участников программы больше не хотят быть вовлечены в команду школьного самоуправления и не хотят получать новые компетенции и умения по данному вопросу.

	наставляемых (84%) планируют продолжать участие в программе в будущем.	
Ученик - ученик	<p>У 75% участников программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 64 % наставляемых появилось желание посещать дополнительные культурные и спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых (84%) планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 9%.</p>	<p>30% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором.</p>

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	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Департамента образования города Красноярск. Муниципалитет проводит разнообразные мероприятия, в которых могут принять участие молодые специалисты в рамках программы наставничества	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности молодых специалистов в результатах обучения и развития. Чрезмерная загруженность оказывает негативное влияние на молодых специалистов в образовательной организации.
Учитель - ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества. Муниципалитет проводит разнообразные мероприятия, в которых могут принять участие молодые специалисты в рамках программы наставничества.	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации.
Ученик - ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Департамента образования города Красноярск. Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества.	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учеников в образовательной организации.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024-02.12.2024.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества.**

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>	30%	30%
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%	10%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"><li><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></li></ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"><li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li></ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"><li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li></ul>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества.**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной	Частично проявляется	Не проявляется

		мере, балла	2	я, 1 балл	я, баллов	0
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, 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	2				
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия наставнической деятельности			1		
Изменения в 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			1		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;

- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 09.2024-12.2024.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Учитель – учитель	<b>9</b>	<b>В работе</b>	
Учитель - ученик	<b>5</b>	<b>В работе</b>	
Ученик - ученик	<b>102</b>	<b>В работе</b>	

Направленность персонализированных программ:

**Учитель – учитель**

-Методика преподавания предмета.

-Развитие профессиональных умений и компетенций.

**Учитель – ученик**

-Повышение уровня коммуникативных компетенций.

-Развитие навыков организации и реализации школьного самоуправления.

**Ученик – ученик**

-Повышение мотивации к учёбе.

-Повышение уровня коммуникативных компетенций.

-Повышения уровня знаний в предметной области «математика».

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

**Учитель – учитель**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов

**Ученик – ученик, Учитель – ученик.**

- высокий уровень включенности учеников
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и интеллектуального потенциалов

**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 посредством анкетирования.

#### Итоги анкетирования наставляемых.

Всеми наставляемыми было отмечено:

- эффективность, полезность и комфортность программы наставничества;
- высокое качество организационных мероприятий;
- высокое качество мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в конкурсах);
- оптимальное качество передачи необходимых теоретических и практических навыков;
- удовлетворение совместной работой от ощущения поддержки наставника.

82% наставляемых видят своё профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет и готовы продолжить взаимодействие в программе наставничества.

Более активно участвовать в культурной жизни школы готовы лишь половина из опрошенных.

Рост качества и улучшение в поведении в подшефных классах наблюдают 33%.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества заметили 100% педагогов.

Желание реализовать собственный профессиональный опыт – 100%.

#### Итоги анкетирования наставников.

Ранее наставники с программами наставничества встречались, в том числе работая в других ОУ.

Всеми наставляемыми было отмечено:

- эффективность и комфортность программ наставничества;
- достижение достаточно высокой эффективности при организации мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями);
- эффективность программ профессиональной и должностной адаптации.

Хороший уровень овладения наставляемыми необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками – в среднем 8 баллов.

Качество программы профессиональной адаптации – в среднем 9 баллов.

Включенность наставляемого в процесс – в среднем 9 баллов.

Удовлетворение совместной работой – 10 баллов.

Некоторые из наставников ожидали от программы излишней загруженности для себя, лишнего объема дополнительной и, возможно, не очень интересной работы. Но по итогам работы получили положительный заряд от общения с более молодыми, активными, деятельными коллегами. Результатом работы стали совместно проведенные мероприятия для детей, создание службы сопровождения, укомплектованной всеми необходимыми специалистами и эффективная деятельность школьного психолого-педагогического консилиума. Особо ценно то, что удаётся добиться большей уверенности у молодых коллег, слаженной командной работы по решению образовательных и адаптационных задач и достижению поставленных целей.

Продолжить работу в программе наставничества готовы 100% опрошиваемых.

Видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет – 100 %.

Более активно участвовать в культурной жизни школы готовы лишь половина из опрошенных.

Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества заметили 100% педагогов.

Желание реализовать собственный профессиональный опыт – 100%.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Отмечается повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).
- Отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.



### **Общие выводы по итогам мониторинга.**

1. Программа способствует преодолению трудностей, которые испытывает молодой специалист в процессе адаптации на новом месте работы, в процессе знакомства с традициями и особенностями образовательной организации.
2. Программа позволяет наставляемому и наставнику найти оптимальные условия приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков.
3. Реализация моделей «учитель - ученик» и «ученик - ученик» способствует преодолению трудностей, которые возникают при организации самоуправления в школе.
4. В процессе наставничества осуществляется конкретная психоэмоциональная поддержка молодых специалистов, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
5. Программа наставничества – это способ наилучшим образом оказать методическую помощь педагогу, а именно в вопросе составления технологических карт, идей проведения уроков и мероприятий, в работе с документацией, поддержка по вопросам установления дисциплины на уроках.

### **Управленческие решения:**

Продолжить реализацию программы наставничества до конца учебного года.

Изучить практику реверсивного наставничества для внедрения в образовательном учреждении в следующем учебном году.

Директор МАОУ СШ №16

Л.А. Жарич

02.12.2024г.

Справку составила Сыромятникова Марина Николаевна,  
заместитель директора, р.т. 2648938