

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 19 ИМЕНИ А.В. СЕДЕЛЬНИКОВА»

(МАОУ СШ № 19)

Толстого ул., д. 43, г. Красноярск, Красноярский край, 660018  
Тел. (391) 244-48-97 e-mail: [sch19@mailkrsk.ru](mailto:sch19@mailkrsk.ru) <https://sch19krsk.gosuslugi.ru/>  
ОКПО 53018916 ОГРН 1022401790729 ИНН 2460042878 КПП 246001001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024–2025 учебном году в МАОУ СШ № 19

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:  
<https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 19 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 ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ МАОУ СШ № 19 01-05-340 от 20.05.2025 «О проведении мониторинга Программы наставничества в МАОУ СШ № 19».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 19.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доле) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 19;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 19;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 19;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 19;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 19.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 19.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 19 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

**Этап I. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 19 с 2022г.

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 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 «Учитель - Учитель»

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в школе в течение следующих 5 лет</li> <li>- Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают повышение уверенности в собственных силах для осуществления педагогической деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</li> <li>- Низкая мотивация наставников</li> <li>- Недостаток систематического развития и методической поддержки наставников</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка школы при внедрении Целевой модели</li> <li>- Акцентированное внимание государства и общества на вопросы наставничества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Малое количество бюджетных программ повышения квалификации для педагогов-наставников</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 уч. г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 уч. г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
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>	83,3%	83,3%
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения</i></li> </ul>	83,3%	83,3%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</i></li> </ul>	6%	7%
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%	83,3%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100%	83,3%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ СШ № 19 за 2024-2025 уч. 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	2		
	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		1	
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	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень (15 б.)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 уч. года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало 2024-2025 уч.г. согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	6	6	0

Направленность персонализированных программ:

- организация урока в системно-деятельностном подходе;
- формирование функциональной грамотности обучающихся;
- воспитательная деятельность учителя (классного руководителя);
- особенности работы с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности (дети с ОВЗ, инофоны, обучающиеся с отклоняющимся поведением)

Причины незавершения персонализированных программ: все программы завершены.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность и полезность реализации Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия соответствует оптимальному уровню;
- направленность персонализированных программ соответствует профессиональным дефицитам молодых специалистов.

## 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 наставляемых в межпедагогическое взаимодействие;
- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт у участников.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

активность и заинтересованность всех наставляемых в участии в мероприятиях образовательного учреждения

- все наставляемые посетили открытые мероприятия опытных педагогов в рамках предметных недель;
- 4 молодых педагога дали открытые уроки в рамках предметных методических недель;
- 1 молодой специалист выступил на заседании школьного методического объединения учителей начальных классов, поделившись опытом работы в цифровой образовательной среде;
- один наставляемый совместно с наставником провел мастер-класс на IX краевом педагогическом форуме "Альянс образования и семьи ребёнка с ОВЗ" в рамках работы городского форума специалистов сопровождения "Мы вместе", выступил с презентацией практики "Формирование педагогической грамотности родителей в вопросах обучения детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста" на базе МБУ ЦППМиСП №1 "Развитие"; принял участие в работе стажировочной площадки для учителей-дефектологов, педагогов-психологов по работе с детьми с РАС;

3 педагога стали участниками городского конкурса проектных идей молодых педагогов «марафон проектных идей» в номинации «Современная школа».

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие вывод:

- отмечается мотивационно-личностный и профессиональный рост наставляемых;
- повышается уровень вовлеченности наставляемых в межпедагогическое взаимодействие, развиваются их метапредметные навыки;
- восполняются профессиональные дефициты наставляемых;
- отмечается положительная динамика профессиональных результатов наставляемых.

## Общие Выводы по итогам мониторинга:

- эффективность и полезность реализации Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия соответствует оптимальному уровню;
- направленность персонализированных программ соответствует профессиональным дефицитам молодых специалистов;
- отмечается мотивационно-личностный и профессиональный рост наставляемых, повышается уровень вовлеченности наставляемых в межпедагогическое взаимодействие, развиваются их метапредметные навыки, восполняются профессиональные дефициты наставляемых, отмечается положительная динамика профессиональных результатов наставляемых.

## Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества.
2. Мотивировать наставников и наставляемых на участие в профессиональных конкурсах.
3. Тиражировать педагогический и наставнический опыт в педагогическом сообществе.

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

Смирнова Елена Михайловна, заместитель директора; тел. рабочий 246-01-02; 8-908-213-54-76

Дата: 04.06.2025



Директор МАОУ СПС № 19

И.М. Шкодина