



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 56» (МБОУ СШ № 56)
660111, г. Красноярск, пр. Ульяновский 34 А
тел.: (391) 224-35-86 e-mail: mboussh56@mail.ru
ОГРН 1022402484433 ИНН/КПП - 2465040810/246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБОУ СШ №56**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:
<https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №56 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 № 939 от 25.12.2025 «Об организации системы наставничества»*

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №56.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №56;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБОУ СШ №56;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №56;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №56;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №56.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №56.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №56 реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – педагог».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №5 с 07.09.2022.

С января 2025 года в МБОУ СШ №56 реализуются мероприятия Дорожной карты МБОУ СШ №56, 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	<ul style="list-style-type: none"> - созданы условия для успешного взаимодействия обучающихся; - наставниками проведена серия мероприятий при поддержке тьюторов 	<ul style="list-style-type: none"> - не в достаточной мере созданы условия для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий, в том числе профессионального самоопределения; - организация деятельности склоняется к эпизодичности
Учитель– учитель	<ul style="list-style-type: none"> - все наставляемые освоили базовые требования работы с основными школьными документами; - 100% наставляемых в системе применяют принципы организации современного урока (практическая направленность, индивидуализация, задачный подход); - 67% наставляемых в течение года прошли курсы ПК и апробировали в деятельности приобретенные знания; - 91% участников программы в полной мере удовлетворены результатами взаимодействия; - 100% наставляемых демонстрировали положительные практики профессиональной деятельности в специально созданных средах; - 50% наставляемых имеют ИОМ, размещенный на платформе ЭраСкоп, с оформленными задачами профессионального развития; - взаимодействие в паре наставник-наставляемый позволяет наставляемым развивать проектную компетенцию 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно технологично выстроена деятельность по определению и оформлению профессиональных дефицитов наставляемых; - отсутствует регулярная обратная связь в отдельных наставнических парах; - 33% наставляемых имеют недостаточную мотивацию к профессиональному росту
Учитель- ученик	<ul style="list-style-type: none"> - составлены индивидуальные маршруты методического сопровождения мотивированных обучающихся; - наличие плана в ИОМ позволило продвинуться обучающимся в конкурсном движении 	<ul style="list-style-type: none"> - обучающиеся имеют не высокий уровень мотивации, что не дает высоких результатов (призовых мест); - сложно найти учителя-наставника для обучающегося

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	- создание условий для коммуникации внутри образовательного учреждения; - организация преемственности: «подращивание молодых кадров» школьного самоуправления на положительном примере	- отсутствие системной тьюторской поддержки в организации данного взаимодействия
Учитель– учитель	- расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов; - информационно-методическая поддержка школы при реализации программы наставничества со стороны КИМЦ методическими мероприятиями и проектами для молодых специалистов	- низкая включенность наставляемых в районные и муниципальные мероприятия для молодых специалистов
Учитель- ученик	- усиление индивидуального положительного взаимодействия, направленного на достижение высоких результатов обучающимися; - выстраивание индивидуальной траектории развития обучающихся	- недостаточная мотивация как со стороны обучающихся, так и учителя; - низкая включенность мотивированных обучающихся в рейтинговые мероприятия

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 по 26.05.2025.

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>	25,6	25,6
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>	14	14
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</i>	100	100

<i>опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов учреждения</i>		
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>	0	0
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>	15,6	15,6
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>	10	8,3
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>	10	7,5

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБОУ СШ №56 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	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	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		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных		1	

	(учебных,жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025_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)
Ученик–ученик	5	5	0
Учитель– учитель	6	6	0
Учитель- ученик	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Планирование и организация урока в соответствии с современными подходами и технологиями.
- Формирование устойчивого понимания функциональной грамотности (в т.ч. читательской, математической и финансовой) и приемов ее формирования на уроках и внеурочных занятиях.
- Способы эффективного взаимодействия классного руководителя с родительской общественностью.

Причины не завершения персонализированных программ:

- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Школа активно реализует форму наставничества учитель-учитель. Эффективность реализации на оптимальном уровне. Форма наставничества учитель-ученик пока находится на начальном этапе, не носит системного характера и имеет пока слабые результаты. Форма наставничества ученик-ученик реализуется третий год, но не имеет высокой эффективности, более склонна к эпизодичности, лишь отдельные направления дают визуальный эффект.
- В ходе взаимодействия наставнических пар не всегда удается достичь полного взаимопонимания со стороны наставляемых, что мешает формированию профессиональных компетентностей и получению устойчивого результата. Однако, в целом в школе сформирован комфортный климат в части взаимодействия наставников и наставляемых.
- Кроме основной задачи: организация современного урока, наставляемые освоили понятие функциональной грамотности и способы ее формирования у обучающихся.
- Для наставляемых, которые являются классными руководителями, является важным вопрос выстраивания эффективного сотрудничества с родителями.
- В течение года были созданы условия для представления положительного опыта наставляемых в рамках Недели молодого специалиста, Дней качества, Дней науки, Дней эффективных практик, методических совещаний и заседаний ШМО.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценка влияния программы наставничества на участников

Врамкахвторогоэтапамониторингаоценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программынаставничества;
- 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 участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, посещения учебных занятий и собеседования:

Вопросы анкеты	Наставляемые						Наставники				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
Понравилось участвовать в программе	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Видит свое профессиональное развитие в данной школе	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Появилось желание более активно участвовать в общественной жизни образовательной организации	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+
После общения с наставником почувствовал уверенность в собственных силах	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	+	+	-	-	+	+	-	-	-	-	-
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами	+	+	-	-	+	+	-	-	-	-	-
Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	+	+	-	+	+	-	+	-	-	-	+

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Не все наставники в полной мере удовлетворены участием в программе. Основной причиной является слабая заинтересованность в результатах профессионального развития наставляемых.
- Наставники часто указывают на недостаточную ответственность подопечных и нежелание вступать в профессиональную коммуникацию.
- Больше положительных отзывов об участии в программе имеют молодые специалисты, работающие с наставниками не первый год.
- Отдельные молодые коллеги заявили о желании внедрения в профессиональную практику идей, способствующих повышению качества обучения. Отдельные наставники предложили внести корректировку в деятельность наставников.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества способствует профессиональному росту и становлению педагогических компетентностей молодого специалиста.
- Программа наставничества в ОУ реализуется в течение трех лет, однако результативность не достаточная.
- Требуется усиление активности со стороны наставников, есть необходимость в корректировке персонализированных программ развития наставляемых.
- В соответствии с поставленными задачами в направлении профессионального развития в части участия в педагогических конкурсах 2 наставляемых готовят материалы для участия в муниципальном этапе конкурса «Педагогический дебют 2025».

Управленческие решения:

1. В следующем учебном году необходимо развивать форму наставничества учитель-ученик и ученик-ученик, исходя из внешних требований.
2. В персонализированных программах наставляемых в направлении профессионального развития:

обязательным пунктом ставить задачу участия в профессиональных конкурсах и проектах, формирование банка методических продуктов.

3. Приоритетной задачей в рамках реализации программы наставничества считать формирование и развитие аналитико-рефлексивной деятельности молодых педагогов.
4. Продолжить пополнение кейса методических материалов для организации деятельности наставников по выявлению образовательных дефицитов наставляемых и оформлению персонализированных программ.
5. Расширять пространство специально организованных сред по предъявлению положительных результатов профессиональной практики наставляемых.

Справку составила: Горелик Наталья Владимировна, методист 89069171522

Дата 04.06.2025

Руководитель МБОУ СШ №56



Л.Р.Волкова