

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 36»

ул. Сопочная, 40, г. Красноярск, 660100, тел. 8(391) 202-58-74,
e-mail: sch36@mailkrsk.ru, <https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 55923884, ОГРН 1022402146029, ИНН/КПП 2463019002/246301001

**Аналитическая справка по оценке результативности и эффективности внедрения ЦМН
за 2024-2025 учебный год
по результатам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в МБОУ СШ № 36**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ СШ № 36: <https://sch36-2022.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36 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 от 30.09.2022 № 238.1 О внедрении целевой модели наставничества

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 36

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 36;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБОУ СШ № 36;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 36;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 36

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 36.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 36 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «педагог – педагог»

Этап1.Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 36 с 01.09.2022г.

С января 2025года в МБОУ СШ № 36 реализуются мероприятия Дорожной карты МБОУ СШ № 36, 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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель– учитель	1.Наличие педагогического опыта наставников по организации учебно-воспитательного процесса. 2.Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста. 3.Значительная доля педагогов, которым понравилось участвовать в проекте. 4.Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, в которых ведут уроки, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.	1.Высокая загруженность педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. 2.Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форманаставничества	Возможности	Угрозы
Учитель– учитель	Наличие педагогического опыта у наставников по организации учебно-воспитательного процесса. Наличие нормативно-правовой базы. Поддержка по сопровождению проекта КГБПОУ Красноярским педагогическим колледжем № 1 им. М. Горького	Высокая загруженность педагогов и как следствие – невозможность регулярной работы.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебный 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 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>	0	0
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>	0	0
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>	5%	5%
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>	5%	5%
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. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ № 36

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества МБОУ: СШ № 36	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 и 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		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень

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

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель– учитель	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Методическая помощь молодым специалистам в организации учебной и воспитательной деятельности.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Незавершенные программы отсутствуют

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программ наставничества, эффективность и полезность программ как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в школе на достаточном уровне;
- получение педагогом опыта работы в качестве наставника или наставляемого;
- полученные результаты улучшили профессиональные навыки наставляемых.

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, наблюдение за работой пар, проведение отчетных мероприятий:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые специалисты адаптировались в коллективе и появилось желание продолжить педагогическую работу в данном коллективе;
- произошло ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста;
- понизился уровень личной тревожности молодого специалиста;
- включение в инновационную деятельность молодых специалистов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Все наставляемые и их наставники отмечают, что программа способствует эффективной адаптации молодого учителя на рабочем месте. Повысился уровень самооценки наставляемых.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МБОУ СШ № 36 с учетом результатов внутреннего мониторинга в 2025-2026 учебном году.
2. Транслировать лучшие практики на мероприятиях внутри школы.
3. Активно использовать психологическую службу школы.

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

Крылова Валентина Давыдовна, заместитель директора по УВР, 202-58-74

Дата 03.06.2025г.

Руководитель МБОУ СШ № 36

Ковалева Т.Ю.