



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа №158» «Грани»
(МАОУ СШ №158 «Грани»)

Юридический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Складская зд. 32
Фактический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Судостроительная, 163 А
тел./факс: +7(391) 204- 05- 72, +7(391) 204- 06- 12, E- mail: sch158@mailkrsk.ru,
официальный сайт: <https://sh158-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОКПО 47698628, ОГРН 1202400026234, ИНН/КПП 2464153963/246401001

Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2024-2025 учебном году
в структурном подразделении МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад

Ссылка на целевую страницу Наставничество__на сайте ОО:
<https://sh158-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/strukturnoe-podrazdelenie-detskiy-sad/informatsiya-o-gruppah/metodicheskaya-rabota/>

Мониторинг реализации программы наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад 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»;
- План реализации целевой модели наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад на 2024 – 2025 гг.
- Положение о наставничестве в СП МАОУ СШ № 158 Грани Детский сад.
- Программа наставничества на 2024-2025гг. в СП МАОУ СШ № 158 Грани Детский сад.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.

Задачи мониторинга:

— получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад;

— определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад;

— оценить состояние реализации целевой модели наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад;

— оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад;

— разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.

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

В СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад с 16.09.2024 г. по 31.05.2025 г.

С января 2025 года в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024г. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог – педагог	<p>Ускоренная адаптация новых сотрудников: Наставник помогает новичку быстрее освоиться в коллективе, понять правила и традиции детского сада, а также разобраться с должностными обязанностями. Это сокращает период адаптации и повышает уверенность нового сотрудника в своих силах.</p> <p>Развитие профессиональных компетенций наставника: Наставничество – это не только помощь подопечному, но и возможность для наставника систематизировать свои знания, переосмыслить свой опыт и развить лидерские качества.</p> <p>Сохранение ценного опыта и традиций: Наставники передают свой опыт и знания молодым специалистам, что позволяет сохранить ценные традиции детского сада и избежать потери важных навыков и компетенций.</p> <p>Снижение текучести кадров: Благодаря поддержке и помощи наставника, новые сотрудники чувствуют себя более уверенно и комфортно, что снижает вероятность их увольнения в первые месяцы работы</p>	<p>Нехватка времени у наставника: Наставничество требует времени и усилий, которые не всегда есть у опытных сотрудников, особенно при высокой загруженности.</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
Педагог – педагог	<p>Развитие талантов и повышение квалификации: Наставничество позволяет быстрее адаптироваться к новой роли, освоить необходимые навыки и получить ценные знания от опытного коллеги. Это способствует повышению квалификации и развитию талантов внутри организации.</p> <p>Повышение производительности и эффективности работы: Благодаря передаче опыта и знаний, педагоги быстрее осваивают рабочие процессы. Это приводит к повышению производительности и эффективности работы в целом.</p>	<p>Неправильный выбор наставника: Если наставник не обладает необходимыми знаниями, навыками или не заинтересован в развитии, программа может оказаться неэффективной. Важно тщательно подходить к выбору наставника, учитывая его опыт, компетенции и личные качества.</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 16.09.2024 г. по 31.05.2025 г.

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 на 01.06.2025
<p>Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</i> 	14%	14%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе</i> 	100%	100%

<i>наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в 2025 году за 2024-2025 учебный год

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	V		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	V		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	V		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	V		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	V		

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		V	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		V	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	V		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	V		

- 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 с 16.09.2024 г. по 31.05.2025 г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Педагог – педагог	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Оказание теоретической и практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и

закрепления в профессии.

Причины не завершения персонализированных программ:

- отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад на высоком уровне;
- условия реализации программы соответствует требованиям Целевой модели наставничества, современным подходам и технологиям.

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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования участников перед входом в программу наставничества и по завершению реализации программы наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- выявлена положительная динамика влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности;
- определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- снизился уровень тревожности молодых педагогов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Положительные аспекты. В целом, программа наставничества демонстрирует положительное влияние на развитие наставляемых. Участники отмечают повышение уровня профессиональных навыков, уверенности в себе и мотивации к работе. Наставники активно вовлечены в процесс и проявляют заинтересованность в развитии своих подопечных. Они делятся опытом, оказывают поддержку и помогают в решении возникающих проблем. Формат программы, включающий регулярные встречи, обратную связь и совместную работу над проектами, признан эффективным. Участники отмечают ценность возможности обмена опытом и получения практических советов. Программа способствует формированию позитивной рабочей атмосферы и укреплению связей между сотрудниками. Наставничество

создает платформу для обмена знаниями и опытом между педагогами.

Области для улучшения. Необходимо более тщательно подходить к подбору пар «наставник-наставляемый», учитывая индивидуальные потребности и цели каждого участника. Важно обеспечить совместимость и взаимопонимание между педагогами. Необходимо обеспечить более широкую информационную поддержку программы, включая проведение обучающих семинаров и предоставление методических материалов для наставников. Это поможет им более эффективно выполнять свои функции и оказывать качественную поддержку подопечным.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества, учитывая выявленные положительные аспекты и области для улучшения в 2025-2026 учебном году.

2. Усовершенствовать материально-техническую базу, инфраструктуру и кадровый потенциал СП МАОУ СШ № 15 «Грани» - Детский сад для более эффективной работы по реализации Целевой модели наставничества.

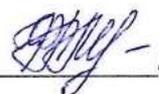
Руководитель СП

 Н.Е. Долгова

01.06.2025 г.



Исполнитель

 - Федоренко Людмила Леонидовна,
заместитель руководителя о УВР,
+79233507578