

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СТОЙБИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**  
663546, Россия, Красноярский край, Партизанский район, с.Стойба, ул. Школьная, 5<sup>а</sup>  
Тел. 8-39140-23-8-16. E-mail [mou20k@mail.ru](mailto:mou20k@mail.ru)

**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы  
наставничества в форме «учитель-учитель»  
за 2024-2025 учебный год**

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ «Стойбинская СОШ» проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- приказ МКОУ «Стойбинская СОШ» от 28.08.2024 № 220 об утверждении «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации в МКОУ «Стойбинская СОШ» на 2024 – 2025 учебный год

Целью мониторинга является:

- получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества в форме «Учитель-учитель»;
- определения степени эффективности Целевой модели наставничества;
- оценки качества работы наставников в связи с урегулированием оформления наставничества (Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ).

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Форма «Учитель-учитель» реализуется в школе в целях успешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста (или повышение профессионального потенциала молодого специалиста, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне и т.п.).

Ожидаемые результаты Программы:

1. Высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
5. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

В 2024/25 учебном году в школе созданы 3 наставнические пары по форме наставничества «Учитель-учитель».

1. Учитель-учитель (Ефимович О.В. – Грохотова Е.И.)
2. Учитель-учитель (Лянгузова Т.С. – Брижинский М.И.)
3. Учитель-учитель (Ларшина Е.А.- Ищук А.И.)

В ходе реализации Программы наставниками совместно с наставляемыми проведены:

1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
3. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, заседаниях ШМО.
4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
5. Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализации программы наставничества.

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

Программа наставничества реализуется в МКОУ «Стойбинская СОШ» с 02.09.2024 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МКОУ «Стойбинская СОШ»;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

В рамках мониторинга были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице

**Таблица 1. Возможности программы и угрозы ее реализации**

Возможности	Угрозы
-------------	--------

Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества	Рост конкуренции между образовательными организациями муниципалитета за квалифицированные педагогические кадры.
Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.	Отток квалифицированных педагогов из региона.
Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в года. Результаты анализа

**Таблица 2. Анализ эффективности программы наставничества в форме «Учитель-учитель» в МКОУ «Стойбинская СОШ» в 2024/25 году.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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>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</li> </ul>	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100	88
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100	93

**Таблица 3. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере,	Частично проявляется,	Не проявляется, 0 баллов

		<b>2 балла</b>	<b>1 балл</b>	
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии		+	

	в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, 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).

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества в форме «Учитель-учитель» отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, методических практик) выросло на 30 процентов.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов обучающихся в классах, где работают наставники с наставляемыми.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

### **Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МКОУ «Стойбинская СОШ» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, но достигнутый результат не превышает планируемый.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество.

### **Рекомендации:**

1. Продолжить работу по реализации программы наставничества, составить план работы по реализации модели наставничества на 2025/26 учебный год.
2. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.
3. Педагогам-наставникам:
  - поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;
  - продолжить посещение уроков молодых педагогов с последующим методическим анализом;
  - активизировать работу по вовлечению молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Открытый урок».

### **Молодым специалистам:**

- выполнять рекомендации наставников по организации учебного процесса по ФГОС и ФОП;
- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;
- изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

Исп. Заместитель директора по УВР

Белякова А.М.