

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 50 имени воина – интернационалиста Донского Н.В.»**

660031 г. Красноярск ул. Глинки 2 Б, тел. 228-50-12 e-mail: sch50@mailkrsk.ru
ИНН 2462023623, КПП 246201001, БИК 010407105

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ <https://sh50-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/strukturnoe-podrazdelenie-detskiv-sad/nastavnichestvo-sp-detskiv-sad/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «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 30.11.2020 № 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 МАОУ СШ №50 №01-04—113,20/П от 02.09.2024 «О внедрении модели наставничества»*

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад»..

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад».

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

В МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 50 сп «Детский сад» с 01.09.2024 по 31.05.2025

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
----------------------	-----------------	----------------

Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - 100% наставляемых довольны и удовлетворены участием в реализации программы наставничества и готовы продолжить работу в формате наставнической деятельности. - наставляемые устранили свои дефициты в работе с родительской общественностью, умение выступать на публике, анализировать свой опыт работы. - рост мотивации молодых педагогов в реализации педагогической работы с детьми. - педагоги активнее стали проявлять инициативу и творческий подход при решении поставленных перед ними задач. - для педагогов с опытом работы появилась: <ul style="list-style-type: none"> - возможность транслировать свой педагогический опыт. - мотивация на профессиональное развитие. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая загруженность педагогических работников, как следствие является причиной отступления от графика встреч для работы наставника и наставляемого. - заболеваемость педагогов. - недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого
-----------------	---	--

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	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение профессионального уровня всех категорий педагогических работников. -Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. - Повышение имиджа организации за счет роста профессиональных компетенций педагогов. - Наставляемые ощущают уверенность в своих силах и раскрывают педагогический потенциал. - Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в организации. - Ускорение процесса профессионального становления молодых специалистов. 	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие времени для своевременной реализации дорожной карты. -Увольнение сотрудников по непредвиденным ситуациям (переезд и пр.) -Низкий уровень замотивированности среди молодых специалистов и наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебный год

Результаты анализа представлены в таблицах 3и 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 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</i>	100	100
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>	50	50
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. Показатели эффективности программы наставничества в MAOY CII № 50 сп «Детский сад» 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 MOY	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемым (и) знаний, умений и опыта в профессиональных (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 – 18 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024 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)
Педагог-педагог	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- **Адаптация к условиям труда**
- **Повышение профессионального уровня наставляемого**
- **Содействие в освоении эффективных педагогических практик**

Причины не завершения персонализированных программ:

Нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Наставническая деятельность в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад» отвечает требованиям Целевой модели наставничества.

В результате реализации программы наставничества улучшились условия профессионального благополучия в образовательной организации, а именно: повысилось качество организации образовательной деятельности; повысился уровень овладения современными педагогическими технологиями.

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

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы (на декабрь 2024 г.): • Молодые педагоги проходят персонализированные программы по наставничеству; • Педагоги-наставники реализовывают программу по наставничеству на 2024-2025 учебный год; • Мониторинг уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния проводится; • Отмечается рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном образовательном учреждении;

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 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 наблюдения, анкетирования, самоотчетов педагогов (наставника и наставляемого)

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Молодые педагоги проходят персонализированные программы по наставничеству на 2024-2025 учебный год.
- 2 наставника повысили свою квалификацию по теме «Методологические основы наставничества. Разработка персонализированной программы наставничества».
- Отмечается рост числа собственных профессиональных достижений как у наставника, так и у наставляемого: участие в творческих конкурсах, желание принимать участие в обучающих курсах.
- Реализация системы наставнической деятельности в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад» позволила значительно повлиять и повысила мотивацию на профессиональный рост педагогов: в этом году наставник подтвердил свою квалификационную категорию, а наставляемому была присвоена первая квалификационная категория.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программы наставничества отвечают требованиям целевой модели наставничества.

Эффективность внедрения программы наставничества выявил положительную динамику по достижению итогового результата.

Реализация Программы «Наставничества» создает благоприятные условия для социального и профессионального

благополучия в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад» и позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

На итоговом педагогическом совете осветить важность наставничества в профессиональной деятельности педагогов.

Продолжить повышение профессиональных компетенций педагогов наставников, состоящих в базе данных организации, через прохождение курсов повышения квалификации.

Продолжить реализацию программы «Наставничество»

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

Мещерякова Елена Анатольевна, заместитель директора по ВМР, тел.:+79082146501

Дата 28.05.2025

Директор МАОУ СШ № 50

«29 » мая 2025

МП



М.А.Сидорова