

**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 структурное подразделение «Детский сад»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:

<https://sh50-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/strukturnoe-podrazdelenie-detskiy-sad/nastavnichestvo-sp-detskiy-sad/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «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- № 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 № 253-гуо от 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Приказ № 01-04-113.20п от 02.09.2024 «О внедрении модели наставничества педагогических кадров»

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

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 50 структурное подразделение «Детский сад» с 2022 года В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

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

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
Учитель – учитель	Повысилась профессиональная активность педагогов, участвующих в программе наставничества. Часть профессиональных дефицитов была решена при помощи персонализированных программ наставничества. Наличие эффективной системы мотивации участников программы. Эмоциональная составляющая наставляемый отмечает уверенность в своих силах для развития профессиональных качеств.	Высокая загруженность педагогов-наставников, невозможность регулярной работы с наставляемым.

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
Учитель – учитель	Наличие разнообразных программ повышения квалификации (в том числе и бюджетных): разные формы, разные уровни. Методическое сопровождение реализации Программы наставничества на муниципальном уровне.	Изменение контингента педагогов: выход из реализации программы отдельных педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024-31.12.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2024-31.12.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • 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	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100	100

<ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 		
---	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в период 01.09.2024-31.12.2024

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 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	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

- 15–18баллов–оптимальныйуровень;
- 9–14баллов–допустимыйуровень;
- 0–8баллов–недопустимыйуровень.

Эффективность программы наставничества 176., оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024-31.12.2024

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	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодого специалиста в области осуществления образовательной

деятельности и ведения профессиональной документации.

- Развитие профессиональных навыков по формированию образовательной среды и взаимодействия с воспитанниками и их родителями.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Срок реализации персонализированной программы до 31 мая 2025 года.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа реализуется в соответствии с заявленными сроками с использованием современных технологий.
- Участники программы повышают свой профессиональный рост в области наставничества через освоение программ повышения квалификации.

Организация наставнической деятельности соответствует принципам, заложенным в программе.

- Деятельность наставника отличается логичностью и правильностью выбора форм взаимодействия с наставляемым.

- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Молодой специалист осваивает профессиональные навыки в области осуществления образовательной деятельности, ведения профессиональной документации, формирования образовательной среды и взаимодействия с участниками образовательного процесса.

Этап 2. 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 наблюдения за организацией образовательного процесса в группе, анкетирования и собеседования:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Молодой специалист осваивает профессиональные навыки в области осуществления образовательной деятельности, ведения профессиональной документации, формирования образовательной среды и взаимодействия с участниками образовательного процесса.

Выявлена положительная оценка мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества.

В тоже время зафиксирована частичная степень применения наставляемым знаний и умений, полученных от наставника.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества.

У наставляемого произошли качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками и их родителями – отмечается положительная динамика.

У наставников отмечается стремление к взаимодействию и помощи наставляемым, несмотря на высокую загруженность.

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году в соответствии с планом реализации.

Создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов-наставников через курсовую подготовку и использование ресурсов сопровождения внедрения целевой программы наставничества

Мотивировать наставляемых на активное применение профессиональных умений и навыков, полученных от наставника.

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

Заместитель директора по ВМР Мещерякова Елена Анатольевна тел: 89082146501

Дата 06.12.2024

Директор МАОУ СШ № 50

06.12 2024

МП

