**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 152 имени А.Д. БЕРЕЗИНА»**

**(МАОУ СШ № 152)**

Ястынская ул., 9«д», г. Красноярск, Красноярский край, Россия, 660131

Контактные телефоны: приемная 276-36-80, бухгалтерия 276-36-86, e-mail: [sch152@mailkrsk.ru](mailto:sch152@mailkrsk.ru)

ИНН 2465297206, КПП 246501001, ОГРН 1132468043476

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2022 – 2023 года в МАОУ СШ 152 СП детский сад «Маленькая страна»

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте:** [**https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/nasha-shkola/strukturnye-podrazdeleniya/detskiy-sad-malenkaya-strana/nastavnichestvo**](https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/nasha-shkola/strukturnye-podrazdeleniya/detskiy-sad-malenkaya-strana/nastavnichestvo)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ №152 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 30.11.2-2- № 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 № 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 гг.
* Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
* Приказ №642/ш от 01.09.2022 «Об организации системы поддержки молодых педагогов и наставничества, ориентированной на повышение качества образования».
* Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МАОУ СШ №!52 структурное подразделение детский сад «Маленькая страна».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад.

**Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №152 СП Детский сад;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ №152 СП Детский сад

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ СШ №152 СП Детский сад реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог - педагог»,

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

# Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №152 СП Детский сад с сентября 2022 по май 2023.

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** |
| Педагог-педагог | - участники Программы  наставничества успешно  завершили реализацию  персонализированных  программ и выразили  желание продолжать  работу в данной форме;  - успешное завершение  мероприятий  персонализированной  программы демонстрирует  эффективность Программы  наставничества в ДОУ;  - повышение уровня  профессиональной  активности участников  Программы наставничества  (формирование инициативной  педагогической позиции); | -дефицит педагогов,  имеющих право и желание  быть наставником;  - дефицит рабочего времени  как у наставника, так и у  наставляемого для реализации  мероприятий  персонализированной  программы наставничества;  - влияние межличностных  отношений в наставнических  парах/ группах в течение  учебного года. |

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 | - использование ресурсов  других образовательных  организаций города для  решения профессиональных  проблем в рамках реализации Программы наставничества;  - Программа наставничества, как система поддержки  начинающих специалистов и  мотивирующая база,  реализующаяся внутри ДОУ | - смена педагогического  состава;  - увеличение объема дополни  тельных обязанностей у  наставнических пар/групп |

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2022 по май 2023.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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* | **17%** | **17%** |
| 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 (%):   * *отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе* | **100%** | **100%** |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| Проявляется в полной мере,  2 балла | Частично проявляется,  1 балл | Не проявляется,  0 баллов |
| Оценка программы наставничества в ОО | 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 наставляемым и 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 – 17 баллов оптимальный уровень.

# 1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с сентября 2022 по май 2023.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 | **3** | **3** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* организация профессиональной деятельности молодого специалиста;
* профессиональная деятельность музыкального руководителя ДОУ в рамках реализации

образовательной области художественно-эстетическое развитие

Причины не завершения персонализированных программ: не имеются

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

качество реализуемой Программы наставничества в МАОУ СШ№152 СП Детский сад отвечает

принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;

•персонализированные программы наставничества разработаны с учётом

профессиональных дефицитов педагогов;

•наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации

Программы наставничества, при организации образовательного процесса;

•наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам

организации наставнической деятельности.

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

|  |  |
| --- | --- |
| Направление оценивания: | Форма организации оценивания: |
| мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества | - анкетирования наставляемых и наставников |
| динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников | - входного и итогового тестирования наставляемых,  - аналитическая справка от каждого участника Программы наставничества  - «Круглый стол» участников Программы наставничества ДОУ, обсуждение итогов работы |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* затруднения педагогов по организации профессиональной деятельности, заявленные вперсонализированных программах на период с сентября 2022 по май 2023 года преодолены;
* педагоги используют в собственной профессиональной педагогической деятельности

профессиональные знания, полученные в ходе реализации персонализированных программ наставничества.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Общие Выводы по итогам мониторинга:

• количество педагогических работников реализующих целевую модель и вовлеченных в Программу наставничества в МАОУ СШ№152 СП Детский сад составляет 17% от общего количества педагогических кадров;

• качество реализуемой Программы наставничества в МАОУ СШ№152 СП отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;

• персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных дефицитов педагогов;

• реализация персонализированной программы наставничества помогает решить профессиональные затруднения педагогов;

• педагогам - наставникам в ДОУ необходима соответствующая профессиональная подготовка.

Управленческие решения:

1. Реализацию программы наставничества в МАОУ СШ№152 СП продолжать в 2023-2024 учебном

году (приказ заведующего).

2. Вручение благодарственных писем участникам реализации Программы наставничества в

МАОУ СШ№152 СП

3.Осуществлять подготовку наставников из числа опытных педагогов через обучение на

курсах ПК по направлению « Организация наставнической деятельности в ДОО».

Руководитель ОО

Руководитель СП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Табакаева М.В

«15» мая 2023г.

Исполнитель:

Старший воспитатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Щеголева Ж.С. 270-31-71