**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 программынаставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МАОУ СШ 152 СП детский сад «Маленькая страна»

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: \_**[**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 наоснованииследующих 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 № 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 количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад.
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ СШ №152 СП Детский сад
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ №152 СП Детский сад.
* Оценить результаты 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 эффективности 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»

# Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ №152 СП Детский сад с сентября 2024 по май 2025г

С января 2025 года в МАОУ СШ №152 СП 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 программыкак инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
* соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели,современнымподходамитехнологиям;
* Выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки эффективности и полезности программы на основеанкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемойпрограммынаставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильныеислабыестороны программынаставничества.

Результаты анализа приведены в таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форманаставничества** | **Сильныестороны** | **Слабыестороны** |
| 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. Результатыпредставлены втаблице2.

**Таблица 2.Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форманаставничества** | **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 сентябрь 2024г – май 2025г

Результаты анализа представленывтаблицах3и4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показательэффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый на 01.09.2024** | **Достигнутый**  **01.06.2025** |
| Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого(%):   * *отношение количества молодых специалистов,вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого, к общему количествумолодых специалистов* | **13%** | **13%** |
| Доля педагогов,вошедших в программу наставничества в роли наставника(%):   * *отношение количества педагогов,вошедших впрограммунаставничествавролинаставника, к общему количествупедагогов учреждения* | **13%** | **13%** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участиемвпрограмменаставничества (%):   * *отношение количества наставляемых,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвучреждении* | **100%** | **100%** |
| Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограмменаставничества (%):   * *отношение количества наставников,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвучреждении* | **100%** | **100%** |

**Таблица4. Показатели эффективности программы наставничества за 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| Проявляется в полноймере,  2 балла | Частичнопроявляется,  1 балл | Непроявляется,  0 баллов |
| ОценкапрограммынаставничествавМОУ | 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 |  | **1** |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | **2** |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | **2** |  |  |
| Определениеэффективностиучастниковнаставнической деятельностиворганизации | 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 |  | **1** |  |
| 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– 15 баллов. Оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 года

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) |
| Педагог-педагог | **2** | **2** | **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: 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 мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценкавлиянияпрограммынаставничестванаучастников**

Врамкахвторогоэтапамониторингаоценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программынаставничества;
    - развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в межличностное взаимодействие;
    - динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных,интеллектуальных,мотивационныхисоциальныхчертучастников.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* затруднения педагогов по организации профессиональной деятельности, заявленные вперсонализированных программах на период с сентября 2024 по май 2025 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 2024-2025 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».

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

Щеголева Жанна Сергеевна 270-31-71

