

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024– 2025 учебном году в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»**

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://official.tvorigora.ru>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» 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»;
- Положение о реализации программы Наставничества;
- Мероприятия «Дорожной карты»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ ДО «Медиа-Мастерская».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

**Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» с 2022 года.

С января 2025 года в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Возможность передать свой педагогический опыт, поделиться наработанными методиками работы;</li> <li>2. Мягкая адаптация молодого педагога в коллективе;</li> <li>3. Повышение уверенности в своих профессиональных способностях молодого педагога;</li> <li>4. На раннем этапе устранение профессиональных дефицитов молодого педагога.</li> <li>5. Поддержка интереса к повышению своего уровня профессионального мастерства для молодого педагога и для наставника.</li> </ol>	<p>Зачастую требуется участие дополнительных специалистов (методистов, психологов) в зависимости от того, с какими проблемами сталкивается молодой педагог или педагог-Наставник.</p>

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Получить/передать наработанные формы организации занятий, методики и др.</li> <li>2. Закрепиться в образовательной среде и развиваться как педагог</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие взаимного желания работать с конкретным наставником/наставляемым</li> <li>2. Отсутствие желания у молодых педагогов участвовать в программе по разным причинам (уверенность в собственных силах и отрицание дефицитов знаний и др., отказ от применения предложенных методик и форм работы)</li> <li>3. Формирование наставнических пар из программ разных направлений (не всегда педагогу понятно, как перенести методику на свою программу)</li> </ol>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебный год. (Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.)

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

	на 01.09.2024	01.06.2025
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	нет	нет
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	нет	нет
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 учреждения	нет	нет
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения	8%	8%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	5,8%	5,8%
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 учреждении	95-100%	75%
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 учреждении	95-100%	75%

**Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» за 2024-2025 учебный год.**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора	2		

	основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
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	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»

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

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	3	3	-

Направленность персонализированных программ:

- устранение дефицитов знаний у молодых педагогов по вопросам форм организации занятий, методикам работы с детьми;
- оказание помощи в формировании дидактических материалов;
- адаптация в коллективе;
- формирование грамотности при ведении педагогической документации (заполнения журналов/составления, проведения аттестации обучающихся и пр).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- программы наставничества помогают молодым педагогам стать увереннее в собственных силах, научиться использовать в работе наиболее эффективные педагогические практики, методики;
- молодым педагогам более комфортно адаптироваться к коллективу;
- педагог-наставник чувствует значимость и сопричастность к росту молодого педагога;

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- желание продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования/ беседы:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемых закрывается потребность педагогической и методической поддержки, появляется уверенность в себе;
- поддерживается благоприятная атмосфера в педагогическом коллективе за счет оказания поддержки

- и участия в совместной деятельности;
- мягкая адаптация и поддержание благоприятного психо-эмоционального состояния;
  - благоприятная атмосфера и оказание профессиональной педагогической и методической помощи укрепляет у молодого специалиста желание работать в образовательной сфере.

**Общие выводы по итогам мониторинга:**

Реализация программы наставничества в учреждении затрагивает такие аспекты, как комфортная адаптация и сохранение благоприятного психологического климата в организации, устранение дефицитов молодых педагогов, передача профессионального опыта, формирование общей картины образовательной деятельности и возможностей профессионального роста в сфере образования. Программа наставничества позволяет делиться опытом, передавая лучшие методики в независимости от направлений образовательных программ учреждения.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:  
Колпакова Ольга Владимировна, педагог-организатор, 89080254554

Дата 29.05.2025

И.о директора МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»

29.05.2025



Андреева Н.А.