

# МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа № 133»

660130, г. Красноярск, ул. Гусарова, 16. Тел./ факс (8-391) 247-31-31  
e-mail: sch133@mailkrsk.ru, Web-сайт: <https://school133krsk.gosuslugi.ru/>  
ОКПО 55582451, ОГРН 1022402143940, ИНН/КПП 2463021234/246301001

## Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2023 году в МБОУ СШ №133

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://school133krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ №133

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 30.11.22- № 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 01-04-91/2 от 01.09.2022 «Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МБОУ «Средняя школа № 133» (п. 26).

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ №133.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ №133;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №133;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ №133;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ №133;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ №133.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ №133.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ №133 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

## Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №133 с 01.09.2022

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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Педагог-педагог	Преимущество в передаче накопленного профессионального опыта; Улучшение процесса адаптации молодого специалиста в коллективе и в профессии; Улучшение межличностных отношений в коллективе; Повышение уверенности в собственных силах у молодых специалистов после общения с наставником.	Значительное увеличение нагрузки на педагога-наставника; Невозможность регулярной качественной работы наставнической пары в следствие высокой загруженности педагогов; Дефицит квалифицированных, прошедших дополнительную подготовку, педагогов-наставников в коллективе.

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	Ощутимый рост желания оставаться в профессии у молодого специалиста; Рост заинтересованности участников наставнических пар в дополнительной профессиональной реализации: проведении исследований, написании и публикации статей; Возможность перенять новые образовательные практики и инструменты педагогами-стажистами от молодых педагогов;	Отсутствие регулярной коммуникации между наставником и куратором программы; Формальное отношение к участию в программе наставничества у педагогов; Прибытие молодых специалистов в середине учебного года; Декретный отпуск педагога.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.22 по 17.05.23  
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.22 по 17.05.23**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</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 ОО</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 ОО</i>	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 организации	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 личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (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 01.09.22 по 17.05.23 года  
Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Педагог-педагог	2	2	0

Направленность персонализированных программ: «Творческий поиск»

Причины не завершения персонализированных программ: нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. В школе начато формирование категории педагогов-наставников, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.
2. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми угрозами.
3. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.

#### **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 анализа анкет, опросников и пожеланий участников программы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. уровень сформированных навыков вырос;
2. уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
3. понимание собственного профессионального будущего выросло;
4. уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
5. удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
6. психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

В целом программа была запущена и реализована в 2022-2023г.

### Общие выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02
2. Эффективность внедрения программы наставничества в МБОУ СШ №133 достаточно высокая.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.
4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

### Управленческие решения:

Продолжить работу над формированием наставнических пар на 2023-2024 учебный год, с учетом проведенного анализа.



*Т.А. Рогачева*

*Т.А. Рогачева*

Исполнитель: Рогачева Татьяна Александровна, 89029106982