

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 2023 – 2024 учебном году в МБОУ СШ №133**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <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 годы»;
- Приказ №01-04-93/4 от 04.09.23 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации»

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(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ №133 с 01.09.2022г
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	Преимственность в передаче накопленного профессионального опыта; Способствует процессу 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
Учитель – учитель	Рост желания оставаться в профессии у молодого специалиста; Рост заинтересованности наставнических пар в дополнительной профессиональной реализации; проведение исследований; написания 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 и убытие молодых специалистов в середине учебного года; Декретный отпуск педагога

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.23г по 17.05.24г

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.23г по 17.05.24г

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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	0	0
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	0	0
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	85,7

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБОУ СШ №133

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	+		
	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, 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 01.09.23 по 17.05.24 год

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)
Учитель – учитель	6	5	1

Направленность персонализированных программ:

- «Творческий поиск»
- «Представление педагогического опыта»

Причины не завершения персонализированных программ:

- Декретный отпуск молодого педагога

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В МБОУ СШ №133 продолжается формирование категории педагогов-наставников, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Количество педагогов-наставников выросло с 2 человек в 2022-2023г до 6 человек в 2023-2024г
- Качество реализуемой в МБОУ СШ №133 программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми угрозами.
- 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 и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- 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:

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

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020г №МР-42/02;
- эффективность внедрения программы наставничества в МБОУ СШ №133 на достаточно высоком уровне;
- в результате внедрения Программы наставничества улучшились условия профессионального благополучия в образовательной организации;
- внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

Продолжить работу по реализации Программы наставничества на 2024-2025 год, с учетом проведенного анализа.

Справку составили: ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Рогачева Татьяна Александровна, учитель математики, куратор программы наставничества, тел 89029106982.

Руководитель МБОУ СШ №133 Т.В. Глассон

«17» 02» 2024 г.

