



муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 86 имени М.Ф. Стригина»

тел.: 221-26-40
факс: 221-52-35

660048, г. Красноярск, пер. Л.Чайкиной, 5
sch86@mailkrsk.ru

от «05» 12 2023 г.

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБОУ СШ № 86

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО <https://sh86-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86 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 № 01-05-029 от 30 марта 2023 года от 20.09.22.» Об утверждении Программы наставничества, Положения о наставничестве МБОУ СШ № 86».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 86.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ СШ № 86;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 86;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ СШ № 86;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 86.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 86.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ СШ № 86 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель –

учитель»,

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 86 с сентября 2023 года

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СШ № 86;
- 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 | <p>Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами</p> <p>Значительная доля участников (65%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе</p> <p>Участники программы (80%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации</p> <p>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников.</p> <p>Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</p> | <p>Низкая активность отдельных участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни школы).</p> <p>Значительна доля участников (35%), не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</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 |
|-----------------------------|---|-------------------------|
| Учитель – учитель | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны управления образования города. | Смена кадрового состава |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Внимание со стороны государства и общества на вопросы наставничества.</p> <p>Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО.</p> <p>Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов.</p> <p>Наличие предложений от ИТ – платформ для осуществления ДО педагогов</p> | |
|--|---|--|

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023г
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 01.12.2023г

| Показатель эффективности | Результат | |
|---|-------------|-------------|
| | Планируемый | Достигнутый |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>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</i> | 75% | 75% |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> | 90% | 90% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> | 90% | 90% |

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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | | + | |

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

Эффективность программы наставничества --14 баллов (допустимый уровень).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 по 01.12..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) |
|-----------------------------|---|---|---|
| Учитель – учитель | 4 | 4 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

- Создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в

профессиональную деятельность молодого педагога.

- Оказание помощи в адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, приобщении к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей.

- Совместное планирование работы с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СШ № 86 на хорошем уровне;

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 в 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

- анкетирование участников до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

- определен достаточный уровень качества процесса реализации программы наставничества

- выявлена положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям,

- Достигнуты компетентностный и профессиональный рост участников программы.

- Удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;

- Психологическая комфортность наставляемых в педагогическом коллективе улучшилась на 8 процентов

- Работа по программе наставничества способствует ускорению процесса передачи социального опыта, развитию новых компетенций, становлению личности молодого педагога.

Управленческие решения:

В целях повышения эффективности реализации целевой модели наставничества

1. В целях повышения эффективности реализации целевой модели наставничества использовать ресурсы городских стажировочных площадок, планировать курсовую подготовку по наставничеству, создавать условия для развития лидерских качеств наставляемых.

2. Учителям-наставникам продолжить методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений.

3. Стимулировать участие наставников и наставляемых в конкурсах.

4. Содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик педагогов в образовательный процесс.

Директор МБОУ СШ № 86

М.М.Мальшева

Справку составила

зам директора _____ Р.Г.Бережная

05.12.2023 г.