

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа № 133» структурное подразделение Детский сад
660130, г.Красноярск, ул.Гусарова, 24. Тел. (8-391) 2913 -407, (8-391)218 – 00 – 98
e-mail: school133_dou@mail.ru Web-сайт: <https://school133krsk.gosuslugi.ru>

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 учебном году в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 133» структурном подразделении Детский сад

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 структурном подразделении Детский сад 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);
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад;
- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад на 2022 – 2023 учебный год.

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

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

В МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад с 21.10.2022 года.

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
Педагог - педагог	Структурированность, определены этапы и сроки реализации той или иной задачи. Повышение профессионального мастерства как наставника, так и наставляемого. Личное желание педагогов – наставников оказать помощь молодым педагогам, нацеленность на результат. Возможность регулярных встреч.	Низкая мотивация на совместную работу наставляемых.

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	Поддержка наставляемых на всех этапах реализации	Низкая мотивация наставляемых на совместную

	программы наставничества.	работу с наставником. Большая загруженность наставников. Нерегулярность встреч.
--	---------------------------	---

Личностная оценка **наставляемых**:

Всего участников: 6 человек.

Из них:

Довольны совместной работой: Уровень 5 – 1 педагог; Уровень 8 – 1 педагог; Уровень 9 – 1 педагог; Уровень 10 – 3 педагога.

Довольны результатом: Уровень 5 – 1 педагог; Уровень 8 – 3 педагога; Уровень 10 – 2 педагога.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	6
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	6
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	6
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	6
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	6
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в закрепленных группах	6
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	4
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	3

Личностная оценка **наставников**:

Всего участников: 4 человека.

Из них:

Довольны совместной работой: Уровень 8 – 1 педагог; Уровень 9 – 2 педагога; Уровень 10 – 1 педагог.

Довольны результатом: Уровень 9 – 2 педагога; Уровень 10 – 2 педагога.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	4
Понравилось ли Вам участвовать в программе	4
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества	4
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	3
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	4
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	3
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	4

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022 – 2023 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022 – 2023 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> 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 детском саду 	100%	60%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в детском саду 	Уровень 10 – 100%	Уровень 5 – 16%; Уровень 7 – 16%; Уровень 8 – 16%; Уровень 9 – 50%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в детском саду 	Уровень 10 – 100%	Уровень 8 - 50%, Уровень 9 – 50%

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 – допустимый уровень (14 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022 – 2023 учебного 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)
Педагог – педагог	5	0	5

Направленность персонализированных программ:

- Научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-

компетенции, цифровизация образования, образовательная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение воспитанников.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Сроки реализации программ наставничества август 2023 года.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Большинство наставляемых высоко оценили совместную работу с наставником и хотели бы в дальнейшем продолжить работу в программе наставничества;
- Доля молодых педагогов не вошедших в программу наставничества в 40% связана с трудоустройством молодых педагогов во второй половине учебного года.
- Эффективности программы наставничества характеризуется допустимым уровнем, следует проанализировать результаты работы по программам и достигнуть оптимального уровня эффективности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- опросника «Профессиональное выгорание» (октябрь, май);
- методики определения самооценки, основанной на методике Дембо – Рубинштейн(октябрь, май);
- методики выявления ролевой модели «Твоя роль в команде» (октябрь).

По результатам мониторинга были получены следующие данные Таблица 6

	Период	Опросника «Профессиональное выгорание»		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
Наставники	Октябрь	Н.У. – 2 педагога; В.У. – 2 педагога.	Н.У. – 4 педагога;	Н.У. – 3 педагога; С.У. – 1 педагог;
	Май	Н.У. – 2 педагога; С.У. – 1 педагог; В.У. – 1 педагог.	Н.У. – 4 педагога;	Н.У. – 4 педагога;
Наставляемые	Октябрь	Н.У. – 4 педагога; С.У. – 1 педагог; В.У. – 1 педагог.	Н.У. – 2 педагога; С.У. – 2 педагога; В.У. – 2 педагога.	Н.У. – 2 педагога; С.У. – 2 педагога; В.У. – 2 педагога.
	Май	Н.У. – 3 педагога; С.У. – 3 педагога;	Н.У. – 3 педагога; С.У. – 1 педагог; В.У. – 2 педагога.	Н.У. – 3 педагога; С.У. – 3 педагога;

Низкий уровень – Н.У;

Средний уровень – С.У.;

Высокий уровень – В.У.

	Период	Методика определения самооценки, основанной на методике Дембо – Рубинштейн					
		Уровень самооценки			Уровень притязаний		
		Низкий	Адекватный	Высокий	Низкий	Реальный	Нереалистичный
Наставники	Октябрь	-	2	2	-	2	2
	Май	1	1	2	-	2	2
	Октябрь	-	4	2	-	5	1
Наставляемые	Май	1	2	3	-	4	2

	Методики выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»	
	Наставники	Наставляемые
Председатель / Координатор	1	-
Творец / Формирователь	-	-
Генератор идей / Мыслитель	-	-
Эксперт / Оценщик	-	-
Работник / Исполнитель	1	-
Исследователь / Разведчик	-	-
Дипломат / Коллективист	1	2
Реализатор / Доводчик	1	4

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы, что по результатам диагностики в мае:

- 50 % педагогов – наставники, имеют эмоциональное истощение среднего и высокого уровня;
- 50 % наставляемых имеют средний уровень эмоционального истощения;
- 50% наставляемых педагогов имеют средний уровень деперсонализации, ориентируются на других;
- 50% наставляемых педагогов средний уровень реализации профессиональной успешности;
- у 50 % наставников высокий уровень самооценки и нереалистичный уровень притязаний;
- 16 % наставляемых имеет низкий уровень самооценки, 50% высокий, 33% наставляемых имеют нереалистичный уровень притязаний;
- наставники имеют по результатам определения ролевой модели по 25% каждой модели Председатель / Координатор, Работник / Исполнитель, Дипломат / Коллективист, Реализатор / Доводчик;
- наставляемые по результатам диагностики ролевой модели 33% Дипломат / Коллективист, 66% Реализатор / Доводчик.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

По результатам мониторинга эффективность программы наставничества в МБОУ СШ № 133 структурном подразделении Детский сад имеет допустимый уровень. Как наставники, так и наставляемые высоко оценивают эффективность взаимодействия и совместной работы, и хотели бы продолжить данную работу в следующем учебном году.

50% педагогов имеют высокий и средний уровни эмоционального истощения и высокий уровень самооценки и 40% нереалистичный уровень притязаний. Диагностируемые ролевые

модели способствуют слаженной работе коллектива и реализации поставленных задач.

Управленческие решения:

- рассмотреть обучение наставников на курсах повышения квалификации по программам наставничества;
- провести опросник «Профессиональное выгорание» и методику выявления ролевой модели «Твоя роль в команде» у всех педагогических работников детского сада;
- разработать педагогу - психологу по результатам диагностики цикл занятий с педагогическими работниками с обязательным включением обсуждения темы эмоционального истощения педагогов;

Руководитель структурного подразделения
МБОУ СШ № 133 Детский сад



Балаева С.В.

Справку составил(а): Кононенко Наталья Николаевна

Дата: 15.05.2023