

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества за 2022 -2023 учебный год в Лицей № 12

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ Лицей № 12:
http://hundred.ucoz.ru/index/shkola_molodogo_pedagoga/0-100

Мониторинг реализации программы наставничества МАОУ Лицей № 12 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 МАОУ Лицей № 12 № 67 от 24.04.23 г. 2023 г. о проведении мониторинга реализации программы наставничества МАОУ Лицей № 12

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 12.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 12;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ Лицей № 12.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 12.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицей № 12 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Лицей № 12 с 01.09.2022 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
Учитель – учитель	повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; желание продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; организация для молодых педагогов мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах); появление желания у наставляемых более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	невысокое желание молодого специалиста реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; нехватка времени у наставника в силу большой загруженности часто проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков у наставляемых; и/или силы

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	<ul style="list-style-type: none"> - раскрытие потенциала каждого наставляемого; - адаптация наставляемого в педагогическом коллективе; - канал получения педагогического опыта; - прямая передача жизненного опыта от человека к человеку, доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, полезные для всех участников наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов; - у наставнической пары или группы может не сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества; - высокая нагрузка на наставников и наставляемых; - низкая мотивация наставников; - недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника; - низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебного года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • 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 (%): <ul style="list-style-type: none"> • 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 (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли 	100%	100%

<i>наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
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> 	100%	100%
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> 	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	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от	2		

	взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества - оптимальный уровень

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)
Учитель – учитель	9	9	9

Направленность персонализированных программ:

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 12;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования с целью повышения успеваемости обучающихся;
- улучшение образовательных (предметных) результатов в классах наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния молодых специалистов

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- сроки и условия реализации программы наставничества выполняются;
- проанализированы сильные и слабые стороны участников практик наставничества, внесены коррективы в работу;
- проанализировано качество совместной работы в парах наставник-наставляемый;
- динамик показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере реализуется в соответствии с программой наставничества.

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 анкет, опросников, непосредственного не включенного наблюдения

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- проведена оценка изменений, происходящих у участников программы наставничества и выявлена положительная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МАОУ Лицей № 12;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников
- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, методических практик педагогов.

Управленческие решения:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- разработка реализовать системы поощрений наставников;
- популяризация лучших практик наставничества

Справку составила:

Заместитель директора по УВР  /А. М. Шевченко

14.05.2023 г.

Директор  С. В. Шабанова

