

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 году в МАОУ Лицей № 3

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://licey3-kras.ru/index.php/metodicheskaya-sluzhba>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 3 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),
- Приказом № 142 от 06.04.2022 «Об реализации системы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей N 3 г.»
- Приказ № 306 от 20.09.2022 «О назначении наставников в МАОУ Лицей N 3»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 3.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 3;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 3;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 3;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 3;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 3.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 3.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицей № 3 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

(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 МАОУ Лицей № 3 с 1 сентября 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	- стабильное взаимодействие наставнических пар; - наличие условий для реализации сопровождения наставничества; - демократический стиль взаимодействия наставника и наставляемого - использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов в процессе взаимодействия.	- сложности организации коммуникации в связи с большой нагрузкой педагогов (наставников и наставляемых) – в связи с чем отсутствует регулярная обратная связь наставников и 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
Учитель – учитель	- участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - участие в курсах повышения квалификации по программам наставничества.	- смена кадрового состава; - отсутствие материального стимулирование наставнической деятельности.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2022 по апрель 2023.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2022 по апрель 2023

Показатель эффективности	Результат
---------------------------------	------------------

	Планируе мый	Достигну тый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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>	100%	100%
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 школе</i>	85%	90%
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 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			+ партнеров нет
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 - 9–13 баллов (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с сентября 2022 по апрель 2023.

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	0	6

Направленность персонализированных программ:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»

Причины не завершения персонализированных программ:

- Не завершён учебный год (работа наставнических пар продлится до конца мая 2023 года).
- Невозможность уделять наставляемому наставником достаточно времени в связи с большой загруженностью.
- Длительное нахождение наставляемого педагога (учителя начальных классов) на сессиях связи с получением высшего образования.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Реализация программы наставничества осуществляется в соответствии с разработанным планом и принципами.
- Процесс адаптации молодых педагогов в целом проходит успешно.
- Выросло количество участия молодых педагогов в конкурсах и олимпиадах.
- Развитие профессиональных компетентностей молодых педагогов в области методики преподавания учебного предмета.

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 по средствам прохождения участниками программы анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- в связи с успешной адаптацией уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- выросло понимание собственного профессионального будущего молодых специалистов;
- произошло повышение уровня самооценки молодых специалистов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В целом, можно отметить, достаточный уровень эффективности внедрения программы наставничества в 2022-2023 учебном году.

Благодаря внедрению программы наставничества был достигнут компетентностный и профессиональный рост участников программы (молодых специалистов).

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в MAOY Лицей № 3 в 2023-2024 учебном году.

Активно привлекать молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах, конференциях и других видах профессиональной деятельности, способствующей росту уровня профессиональных компетентностей молодых педагогов.

Развивать систему поощрения учителей-наставников.

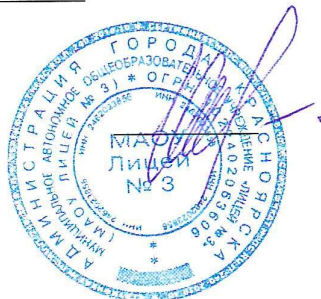
Справку составил(а):



/Моховикова О.В./

Дата 04.05.2023

Директор MAOY Лицей № 3



Е.В. Ильиних