



Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в ООМАОУ Лицей №7

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://lyceum7.ru/glavnaya-stranica/metodicheskij-kabinet/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 7 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 № 03-04-467 от 15.06.2022 «О реализации системы наставничества в Лицее»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в Лицее № 7

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 7;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 7;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 7;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 7;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 7.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в в МАОУ Лицей № 7.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицей № 7 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

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 МАОУ Лицей № 7 с июня 2023
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	Высокий потенциал наставляемых Высокий уровень методической подготовки наставников Создание персонализированных программ Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;	Высокая загруженность педагогов – наставников. Совпадение смен наставника и наставляемого Отсутствие финансовой мотивации Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; Потеря мотивации участников к реализации Программы наставничества.

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	<p>Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.</p> <p>Вовлечение наставляемых в деятельность инновационной площадки</p> <p>Участие наставляемых в профессиональных конкурсах</p> <p>Повышение профессиональной мотивированности наставляемых</p>	<p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</p> <p>Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</p> <p>Высокая загруженность наставников и наставляемых</p> <p>Учебные отпуска наставляемых</p> <p>Увольнение, декретный отпуск</p> <p>Сложность коммуникации, отсутствие взаимопонимания</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 06.2023 – 05.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 06.2023 – 05.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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> 	100	100
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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	82
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству</i> 	100	74

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		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
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 – 13 (допустимый уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 06.2023-05.2024 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	10	8	2

Направленность персонализированных программ:

- Реализация ФГОС нового поколения
- Формирующее оценивание
- Преодоление профдефицитов

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение, декретный отпуск
- Не сложился тандем (наставник-наставляемый)
- Потеря мотивации к реализации программы

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В школе складывается система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты. Сформирована база наставников и наставляемых

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 анкетирования участников программы до входа в программу, в ходе программы и по завершении программы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Молодым специалистам оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства, создания условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
- Организована система обучающих групповых семинаров и индивидуального сопровождения педагогов, вовлечения молодых педагогов в работу опорной городской инновационной площадки по формирующему оцениванию.
- Проведена неделя молодого педагога, в ходе которой были представлены открытые уроки и внеклассные мероприятия молодыми педагогами. Учитель химии Гоманец

О.Р. , учитель начальных классов Кириллова А.И. приняли участие в городском семинаре «Калейдоскоп уроков», представили свой опыт по работе в системе формирующего оценивания на мастер – классе, опыт Гоманца О.Р. рекомендован для выступления на августовской конференции.

- Педагогами наставниками проведена работа по выявлению профдефицитов молодых педагогов, намечены пути их преодоления, реализовано вовлечение молодых педагогов в работу городской инновационной площадки, оказана помощь, по совершенствованию педагогической практики в соответствии с новым ФГОС.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В Лицее завершена работа по созданию программы наставничества, дорожной карты, разработаны механизмы внедрения, получен опыт успешной реализации персонализированных программ, сформированы базы наставников и наставляемых.

Управленческие решения:

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы целевой модели наставничества, продумать способы и формы мотивации.

Педагогам-наставникам: способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

Мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию; способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

Молодым специалистам:

прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;

овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;

изучать передовой педагогический опыт учителей.

Справку составил(а):

_____ — _____

Дата _____