

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 10»
ГОРОД КРАСНОЯРСК

тел/факс 8 (391) 247-56-85

E-mail: lyc10@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 года в МБОУ Лицей № 10

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://lyceum-10.ru/наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в Лицее № 10 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 № 01-07-249/4-п от 29.08.2022 г. «О внедрении программы наставничества».
- Приказ № 01-07-249/3-п от 29.08.2022 г. «О реализации дорожной Карты наставничества».
- Приказ № 01-07-256/1-п от 02.09.2022 г. «О назначении наставников»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в 2022-2023 уч.г.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников,

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ Лицее № 10 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ Лицее № 10 в 2022-2023 уч.г.

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	Создано сообщество молодых специалистов, которые сами руководят своим развитием. Управленческая линия поведения, приоритетом которой является саморазвитие молодых педагогов, креативных и творческих идей, здорового психологического климата. Обязательное условие развития творческих способностей – нивелирование доминирующей роли наставника. С молодыми специалистами работает не столько наставник, сколько консультант.	

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	Повышение профессионального уровня, развитие методической, коммуникативной компетенций, принятие себя в профессии	Увольнение молодых специалистов.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 уч.г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 уч.г.

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"> <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	-	-
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> 	100	67
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</i> 	100	86

<i>наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
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		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	2		
Изменения в личности	Активность и заинтересованность в		1	

наставляемого	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		1	

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

Эффективность программы наставничества – допустимый

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 <i>согласно приказам</i> (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	6	0	6

Направленность персонализированных программ:

- Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем и график консультаций с наставником.
- Формирование методических компетенций по предмету.
- Закрепление навыков коммуникации с собеседником (родитель – учитель; учитель – ученик).

Причины не завершения персонализированных программ:

- не истек срок действия программ

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

деятельность сообщества позволила выработать у молодых специалистов способность к рефлексии, обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня, уметь принимать себя в профессии, создавать психологический комфорт и многое другое.

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.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством мониторинга на двух этапах: до начала реализации программы наставничества и по итогам реализации программы. Соответствующие параметры фиксируются дважды.

Параметры мониторинга:

- развитие навыков, необходимых для формирования гармоничной личности педагога;
- уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степень включенности наставляемого педагога в образовательные и воспитательные процессы лицея;
- качества адаптации молодого специалиста на рабочем месте, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Организация и проведение стажировочной площадки («Виртуальный имидж педагога в социальных сетях» и др.)
- Проведение семинаров, разработка кейсов для учителей по коммуникации в виртуальном пространстве.
- Участие в конференциях, профессиональных играх и конкурсах (ежегодно молодые специалисты принимают участие в конкурсе «Педагогический дебют».

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Молодые специалисты помимо совершенствования методической компетенции совершенствовались цифровой, компьютерную и информационную грамотности, используя современные средства коммуникации, медиаграмотность (умение критического мышления при работе с разными источниками информации).

Управленческие решения:

Разработка программы по включенности участников для привлечения большего числа участников в ГБП по наставничеству (на уровне района, города).

Справку составил(а):

Заместитель директора

/Е.А. Коробейникова/

Дата 12.05.2023 г.

Директор МБОУ Лицей № 10



МБОУ Лицей № 10
Н. Пonomарева/