

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ СШ № 46

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sch46.jimdofree.com>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 46 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 № 01-08-26.1 от 23.03.2022 о реализации системы наставничества,
- Приказ № 01-08-17.3 от 28 .02.2022 об организации системы наставничества.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 46.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 46;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 46;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 46;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в школе;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МАОУ СШ № 46

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 46.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В школе № 46 реализуется целевая модель наставничества в формах «Педагог - педагог», «Сетевое взаимодействие», «Педагог - обучающийся», «Обучающийся - обучающийся».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 46 с 1.09.2022 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
Ученик – ученик	Одна возрастная категория (говорят на одном языке)	Отсутствие опыта, небольшое количество вопросов поле взаимодействия
Учитель – учитель	- Один уровень образования - Взаимодействие на профессиональные темы - Видимый эффект от взаимодействия	- Узость профессионального восприятия - Профессиональная «усталость»
Учитель - ученик	-Широкое поле для сотрудничества -Ученик готов учиться у учителя	- Сложность взаимодействия людей разного поколения - Учитель с трудом принимает возможность учиться у ученика

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
Ученик – ученик	-Участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий; - Развитие социальной системы, создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия	– Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые не готовы

	<p>учащихся в социально-значимых акциях и проектах</p>	<p>посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие профессиональных и личностных навыков - Развитие и поддержка талантов молодых профессионалов - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; 	<ul style="list-style-type: none"> – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит молодых специалистов, старение педколлектива; – Низкая активность участников Программы – Формальное участие наставников - работодателей в программе наставничества;
Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - Вовлечение обучающихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения - Налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Низкая активность участников Программы – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022/23 уч. год
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022/23 уч. год

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 школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 	22 ч (3%)	22 ч. (3%)
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 школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	16 ч. (2,5%)	16 ч. (2,5%)
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> 	0	0
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> 	80%	67%
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> 	80%	72%

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		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
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		1	

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022/23 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)
Ученик – ученик	приказом не зафиксированы 10 пар	9	1 (выбытие наставника)
Учитель – учитель	3 пары	3 пары	0
Учитель - ученик	приказом не зафиксированы 4 пары	4 пары	0

Направленность персонализированных программ:

- оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей
- приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций
- развитие профессиональных умений и навыков педагога, вышедшего из декретного отпуска

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

Так как целью внедрения модели наставничества в МАОУ СШ № 46 является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, можно сделать следующие выводы:

- Определение конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества;
- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы;
- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре;
- Формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности

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 через систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества, а также посредством анкетирования, наблюдения и психологической диагностики.

Основываясь на результатах второго этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
- Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами
- Улучшение психологического климата в педколлективе.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Управленческие решения:

- Разработка и осуществление мониторинга реализации программы наставничества на 2023/24 уч.год;
- Реализация приоритетных направлений Программы наставничества;
- Обеспечение информационной открытости реализации Программы наставничества.

Справку составила: Жилкина В.Г., зам. директора по УВР

Дата 11 мая 2023