

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023 уч.году в ОО**

МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

Наставничество — Школа самоопределения (xn--80aamdb avjfhhrdeaqrm2k0g.xn--p1ai)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» 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 по МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» № 110-од от 22.09.2022 года «Об утверждении Дорожной карты по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников на период 2022-2023 уч.г.»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».

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 в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог- педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» с сентября 2022 года.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- актуальность разработанного механизма внедрения целевой модели наставничества в рамках учреждения, эффективность выделенных основных этапов и их характеристик в дорожной карте и разработанных методических рекомендациях;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, реальным возможностям учреждения;
- эффективность выбранных методов реализации программы наставничества.

1.1. Для оценки качества, эффективности и актуальности 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
Педагог-педагог	Разработанный механизм модели наставничества позволяет: -эффективно использовать ее для раскрытия потенциала педагога в соответствии с профессиональными функциями по стандарту педагога ДО; - логично и последовательно внедрить модель наставничества в систему подготовки педагогов к аттестации внутри учреждения.	1 Недостаточные кадровые возможности методического сопровождения модели наставничества. 2 Слабые мотивационные и стимулирующие возможности 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
Педагог-педагог	1 Возможность системного педагогического сопровождения молодых педагогов для: - психологической адаптации в профессии и коллективе; - более эффективной наработки профессиональных навыков и компетенций с использованием ресурсов наставника. 2 Возможность методического сопровождения педагогов для решения конкретной профессиональной задачи: - выявление и восполнение профессиональных дефицитов педагога в конкретной области; - более эффективного раскрытия профессионального потенциала с использованием ресурсов наставника; - методическое сопровождение в процессе подготовки к педагогической аттестации.	1 Незначительное количество опытных педагогов, желающих и способных реализовать программу наставничества. 2 Слабые мотивационные и стимулирующие возможности программы наставничества.

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022 -май 2023 гг. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022 – май 2023 гг.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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>	2 чел/50%	2 чел/50%
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>	2 чел/100%	2 чел/100%

Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	2/100%	2/100%
--	--------	--------

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		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с		1	

	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 – 14 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период _сентябрь 2022– май 2023 гг.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам</i> (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	2	1	1

Направленность персонализированных программ:

- выявление и восполнение профессиональных дефицитов педагога в конкретной области.

Причины не завершения персонализированных программ:

- выявленные профессиональные дефициты требуют более длительного периода для разработки и внедрения собственных методических материалов в образовательную деятельность педагога, программа продлена на год.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- в целом, разработанная модель наставничества включает основные характеристики, необходимые для более эффективной реализации программы развития учреждения на данном этапе;
- разработанные персонализированные программы наставничества показали свою актуальность;
- необходимо сформировать более широкую базу наставников и наставляемых с учетом конкретных проблем.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- эффективность выбранных методов и технологий программы наставничества в

соответствии с конкретными реализуемыми целями и задачами.

Изучение влияния программы на участников проходило в процессе их добровольного активного участия в ее разработке, планировании и реализации всех этапов.

Задачи персонализированной программы	Формы реализации задачи	Результаты влияния программы на участников
Выявление профессиональных дефицитов педагогов	Анкетирование, активное обсуждение, методический анализ	Обозначить и осознать существенные проблемные задачи педагога, требующие внешнего сопровождения
Планирование педагогического/методического сопровождения по восполнению профессиональных дефицитов	План деятельности/чек-лист наставника, план деятельности/чек-лист наставляемого. Дорожная карта методического сопровождения	Принятие необходимых шагов по восполнению профессиональных дефицитов
Восполнение профессиональных дефицитов	Педагогическое сопровождение наставника в соответствии с планом. Методическое сопровождение в соответствии с дорожной картой. Педагогическая реализация деятельности наставляемого в соответствии с планом.	Разработка конкретных педагогических приемов, навыков педагогического планирования образовательной деятельности. Получение конкретных методических рекомендаций по организации педагогической деятельности.
Аналитическо-рефлексивный этап реализации программы	Совместный анализ эффективности принятых параметров программы и их влияние на результаты ее выполнения	Выявление эффективности принятой программы, ее выполнения и необходимости дальнейшего продолжения

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- в целом, разработанная модель наставничества способствует более эффективной реализации образовательной программы учреждения на данном этапе;
- внедряемая модель наставничества способствует более качественному выполнению профессиональных задач в соответствии с профессиональным стандартом педагога ДО;

- требуется более тщательное методическое сопровождение реализуемых программ наставничества с учетом конкретности реализуемых задач.

Общие выводы по итогам мониторинга:

- разработанная модель наставничества способствует более эффективной реализации программы развития и образовательной программы учреждения на данном этапе;
- внедряемая модель наставничества способствует профессиональному росту и раскрытию потенциала ее участников;
- требуется более глубокое методическое сопровождение реализуемых программ наставничества с учетом конкретности реализуемых задач, что влечет увеличение штата методистов.

Управленческие решения:

По результатам проведенного внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 уч. году в план работы образовательной организации внесен пункт об актуализации и утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся.

Справку составил(а):

Грекова Ирина Николаевна

методист

Дата 10.05.2023