

# МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

## «Лицей № 1»

660130, г. Красноярск, ул.П. Словова, 14.Тел. (8-391)247-29-37, (8-391)247-28-11

e-mail: lyc1@mailkrsk.ru, <http://www.lyc1.edu.ru>

ОКПО 35119223, ОГРН 1022402138846,ИНН/КПП 2463034145/246301001

### Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ Лицей № 1

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://lyc1.edu.ru/content/2187>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 1 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 № 436п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 99/2 МАОУ Лицей № 1 от 22.09.2022г. «О возложении дополнительных обязанностях наставника»,
- Приказ № 115 МАОУ Лицей № 1 от 07.11.2022г. «О возложении дополнительных обязанностях наставника»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 1.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 1;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 1;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 1;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 1;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 1.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

В МАОУ Лицей № 1 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Лицей № 1 с января 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Учитель – учитель	<p>1. Четко сформулированные этапы работы, которые ограничены временными рамками.</p> <p>2. Открытость и прозрачность деятельности наставника для администрации.</p> <p>3. Направленность на раскрытие и развитие личностного, творческого, профессионального потенциала педагога и оказание поддержки индивидуальной образовательной траектории</p>	<p>1. Не проработана система мониторинга диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов и ресурсов</p>

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>1. Возможна систематизация имеющегося профессионального опыта.</p> <p>2. Возможность отслеживания роста профессионального роста молодого педагога.</p> <p>3. Возможность формирования системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов и ресурсов</p>	<p>1. Возможно ее формальное исполнение.</p> <p>2. Большая загруженность учителей-наставников (дефицит кадров приводит к увеличению учебной нагрузки)</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022 года – апрель 2023 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022 года – апрель 2023 года**

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"> <li><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></li> </ul>	75%	75%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100%	75%

**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		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)		1	

	ситуациях, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--

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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период ноябрь 2022 года – апрель 2023 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	9	8	1

Направленность персонализированных программ:

- планирование учебного занятия, отбор форм, приемов, методов в соответствии с его целью, самоанализ учебного занятия для корректировки собственных действий;
- формирование умения оценивать письменные работы разных видов на уроках русского языка, работе с родителями, оформление отчетной документации;
- оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- оказание помощи в овладении современными технологиями обучения.

Причины не завершения персонализированных программ:

- не завершена одна персонализированная программа по причине увольнения молодого учителя (студентка, решившая вернуться к преподаванию после получения диплома, т.к. совмещать обучение и преподавание для нее оказалось затруднительно)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Большая часть персонализированных программ направлена на оказание помощи в планировании учебного занятия, отбор форм, приемов, методов в соответствии с его целью, самоанализ учебного занятия для корректировки собственных действий молодых педагогов.
- Эффективность программы наставничества на допустимом уровне

## **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 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 посредством анкетирования наставников

	Баллы (из 100)
Ожидаемая эффективность программы наставничества	90
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе	90

наставничества	
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	92
Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	86
Уровень овладения наставляемым необходимыми теоретическими знаниями	82
Уровень овладения наставляемым необходимыми практическими навыками	86
Включенность наставляемого в процесс	94
Удовлетворенность совместной деятельностью	96
Оправданность ожиданий	86

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- ценным для наставников при реализации программы стало сотрудничество с молодыми коллегами, передача собственного опыта, планирование совместной деятельности, возможность общаться, работа по определению цели наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставляемых

	Баллы (из 100)
Ожидаемая эффективность программы наставничества	92
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	98
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	90
Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	90
Уровень овладения наставляемым необходимыми теоретическими знаниями	87
Уровень овладения наставляемым необходимыми практическими навыками	90
Качество программы профессиональной адаптации	87
Ощущение поддержки наставника	100
Оправданность ожиданий	93
Удовлетворенность совместной работой	98

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наставляемые ожидали от программы комфортной адаптации, успешной профессиональной деятельности, практической и теоретической помощи в острых ситуациях, поддержки и реализации своих педагогических навыков, поддержки и помощи при необходимости;
- Особенно ценно для наставляемых была поддержка наставника, помощь в трудных ситуациях, моральная поддержка, комфортная атмосфера, возможность перенимать опыт.

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- 60% наставников регулярно, часто организовывали для наставляемых мероприятия по развитию профессиональных навыков (посещение и ведение уроков, семинары, консультации и др.), 40% - реже планируемого и ожидаемого в силу высокой учебной нагрузки;

- один из наставников выразил нежелание участвовать в программе наставничества в дальнейшем;

- в программе наставничества всего хватило и все устроило 5 наставникам, 2 указали на проблему нехватки времени для ее полноценной реализации;
- ранее с программой наставничества сталкивался только один наставник из 7 – обучение на курсах по менторству в педколледже № 1 г. Красноярска;
- у 60% наставляемых появилось желание более активно участвовать в культурной жизни лицея;
- 100% указали на появившуюся уверенность в своих силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- 100% наставляемых планируют свое дальнейшее профессиональное развитие в лицее.

#### Программа наставничества

- обеспечивает условия для профессионального роста и самореализации педагогов, участвующих в ее реализации;
- решает задачу адаптации учителя.

#### **Управленческие решения:**

Включить в Программу профессионального развития педагогов Лицея № 1 курсы/цикл семинаров по наставничеству.

Рассмотреть на административном совещании вопрос о наставничестве с целью рассмотрения возможностей решения проблемы снижения нагрузки педагогов-наставников.

Провести педагогический совет по проблемам наставничества и с целью тиражирования опыта

Справку составил(а):

Заместитель директора Русович О.Д.

02.05.2023

Директор



Куксенко Е.Н.