#

# Аналитическая справка

# по итогам внутреннего мониторинга реализации

# программы наставничества в 2022-2023 году в СПДО «Ньютошка» МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО**:**

https://liceum6.ru/dou.asp?id\_design=5

Мониторинг реализации программы наставничества в СПДО «Ньютошка»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),

 • Положение о системе наставничества педагогических работников в СПДО «Ньютошка»

 • Дорожная карта по реализации системы наставничества в СПДО «Ньютошка»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в СПДО «Ньютошка».

 Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в СПДО «Ньютошка»

- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в СПДО «Ньютошка»;

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в СПДО «Ньютошка»;

- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в СПДО «Ньютошка»;

- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в СПДО «Ньютошка»

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества в СПДО «Ньютошка»

2.Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В СПДО «Ньютошка» спланирована целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог», «Наставничество в группе» (по необходимости)

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества утверждена 22.09.2022г., реализуется в СПДО «Ньютошка»

 с 01.10.2022 по 30.04.2023

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 планируемой программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

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.

Выявлено, что средний стаж педагогов в СПДО «Ньютошка» превышает 8 лет. Молодые специалисты и вновь принятые на работу отсутствуют. При необходимости программа наставничества в СПДО «Ньютошка» начнет реализоваться.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Педагог-педагог  | «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений2. Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. |  1.Большое количество теоретического материала, который наставляемый получил в ходе прохождения курсов переквалификации, а это не всегда можно использовать на практике. Следовательно, затрачивается большее количество времени на получение практических навыков2.Наставник опирается на собственный опыт работы и вносит для наставляемого только те методы и приемы работы с воспитанниками, которые у него самого получаются хорошо, при этом он может не опираться на опыт наставляемого, его возможности (т.е. слабое место- возможности наставляемого)  |
| Наставничество в группе (в соответствии с «Положением о системе наставничества в СПДО «Ньютошка») | Наставничество охватывает большее количество педагогов. Командная работа | Групповая работа затрудняет «обратную связь» |

 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-педагогНаставничество в группе | -желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами; - значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; •-наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |  **-**низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни СПДО);- большая нагрузка на педагогов- наставников и как следствие: невозможность регулярной работы с наставляемыми |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2022-2023 г.

 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

# за период с 01.10.2022 по 30.04.2023

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО*
 | **0** | **0** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* *отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО*
 | **0** | **0** |
| 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 ОО*
 | **0** | **0** |

**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 | **-** | **-** | **-** |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | **-** | **-** | **-** |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | **-** | **-** | **-** |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | **-** | **-** | **-** |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | **-** | **-** | **-** |

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

Эффективность программы наставничества не определена, т.к. в 2022-2023 учебном году в СПДО «Ньютошка» отсутствовали группы педагогов, подходящие под статус «молодые специалисты» и только что прошедшие переподготовку по дошкольному воспитанию

4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 уч.года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

(нужное вставить)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** |  **На начало периода** *согласно приказам (количество)* |  **Завершенные программы** *(количество)* | **Незавершенные программы** (количество) |
| Педагог-педагог | **0** | **0**  | **0** |
| Наставничество в группе | **0** | **0** | **0** |

Направленность персонализированных программ:0

Причины не завершения персонализированных программ:0

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - 1. В результате знакомства с Положением о системе наставничества в СПДО «Ньютошка» и целевой программой повысилось качество организации образовательной деятельности (более опытные педагоги, претендующие на роль наставников стараются повышать уровень овладения современными педагогическими технологиями

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - Возможности и необходимость использования программы наставничества в 2023- 2024 уч.году:
		- Перспективы мотивационно-личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

