

Главное управление образования администрации г. Красноярска
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 13 «Академ»
(МАОУ Гимназия № 13 «Академ»)
660036, г. Красноярск, Академгородок, 17Г
☎ 271-54-77 (многоканальный)
E-mail: gymn13@mailkrsk.ru
http://www.krs-gimnazy13.ru
ОГРН 1022402126086, ОКПО 10169326, ИНН/КПП 2463034032/246301001

Исх. № 951
15.05.2023 г.

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023 г.
в МАОУ Гимназия №13»Академ»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ Гимназия № 13 « Академ»:

Мониторинг реализации программы наставничества в Гимназии № 13
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),
- Устав МАОУ « Гимназия №13 «Академ».
- Программа наставничества МАОУ Гимназия № 13 «Академ»
- Приказ№ 216/2-п об организации наставничества в МАОУ Гимназия № 13»Академ»
- Дорожная карта внедрения программы наставничества в МАОУ Гимназия № 13 «Академ»

Целью мониторинга является получение достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в Гимназии № 13.

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 состоял из двух этапов:

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

В Гимназии № 13»Академ» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель», направленная на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для решения проблемы профессионального становления наставляемых.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в Гимназии № 13 с сентября 2022г.

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	<p>-плавный « вход» молодого учителя (МС) в профессию, на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов</p> <p>-значительная доля участников программы(100%)- понравилось участие и готовы продолжить работу;</p> <p>-высокая активность участников</p> <p>-улучшились показатели в овладении профессиональными компетенциями</p> <p>- значительная доля</p>	<p>Недостаточно выстроенная работа:</p> <p>-по повышению уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров МС</p> <p>- трудности организации взаимодействия между участниками программы (несовпадение расписания и свободного времени)</p> <p>- высокая нагрузка учасников программы</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>-популяризация наставничества</p> <p>-внимание государства и общества на вопросы наставничества</p> <p>- организация взаимовыгодного взаимодействия с учреждениями г.Красноярска</p> <p>Успешное и комфортное закрепление и включенность МС в педагогическую работу</p>	-
	<p>- усиление уверенности в собственных силах и развитие профессионального, личного творческого и педагогического потенциала МС</p>	-
	<p>- повышение уровня образовательной подготовки МС и психологического климата в гимназии</p>	-
	<p>- рост числа собственных работ: статей, исследований, проектов, методических практик</p>	-

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 09.2022г.- 05.2023г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 09.2022г. по 05.2023г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
И		

	<p>планируют стать наставниками в будущем</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективная система мотивации участников - достаточность и понятность обучения наставников <p>наработанные связи с партнерами в сетевом сотрудничестве</p>	
	<p>Адаптация МС в педагогическом коллективе</p>	<p>-по росту информированности о перспективах самостоятельного выбора вектора творческого развития МС</p>
	<p>Улучшение личных показателей эффективности МС через гибкие навыки и метакомпетенции</p>	<p>- по построению индивидуальных образовательных траекторий МС</p>
	<p>Рост мотивации к саморазвитию МС и прохождению курсов повышения квалификации</p>	

<p>в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества учителей- молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов в школе 		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	80%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	85%

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	1,5		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	1,5		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	1.5		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и	2		

	взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	1,5		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов (оптимальный уровень)

Основываясь на результатах данного этапа, можно отметить положительную динамику влияния программы на повышение активности и заинтересованности всех участников; сильные и недостаточно проработанные на полные 2 балла показатели-в дальнейшем – наши возможности для работы

1.4. В ходе мониторинга была проанализирована персонализированная программа наставничества за период с 09.2022 - 05.2023года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированной программы наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель- учитель	1	1	-

Направленность персонализированной программы:

- реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Гимназии;

- самореализация и закрепление МС в педагогической профессии.

Причин не завершения персонализированной программы- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Положительная динамика программы на повышение активности и заинтересованности всех ее участников;
- Сформирована система поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации;
- Обеспечены условия для повышения уровня профессионального мастерства всех участников Программы.

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 МС в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении МС новых компетенций;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством индивидуальных бесед, наставнических встреч, психолого – педагогической диагностики и консультирования, анкетирования, мониторинга ключевых компетенций, личных качеств и гибких навыков и итоговой диагностики.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- У 100% участников программы сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций;
- У 90% -отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения профессией;
- У 85%-наблюдаются положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В качестве достоинств программы наставничества можно отметить следующее:

- организована практическая деятельность по включению наставляемых в проф. Деятельность;
- получены новые навыки и компетенции и новый опыт при взаимодействии всех партнеров программы.

В качестве предложений по доработке этапов наставничества, считаем возможным:

- доработать этап отбора и обучения наставников;
- использовать имеющийся опыт и адаптированные методические формы и приемы по обучению всех участников программы;
- рассмотреть варианты мероприятий, стажировочные площадки, организационные

Анализируя результаты реализации программы наставничества можно сделать вывод:

- в Гимназии № 13 созданы все условия для ее реализации.

Справку составили:

Романенко О.С.

Хомутова М.С.

Директор



Л.П.Юдина