

Аналитическая справка
по результатам мониторинга эффективности реализации программ наставничества педагогических работников ГКОУ УР «Ярска школа – интернат»

Сроки проведения мониторинга: 24.04.2023-25.05.2023 гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных учреждениях и муниципальных учреждениях дополнительного образования города Красноярск и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

Задачи мониторинга:

- определить основания для обобщения и анализа полученной получаемой информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее – ЦМН), программ наставничества;
- обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации;
- оценивать и прогнозировать тенденции развития процесса реализации ЦМН посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в ГКОУ УР «Ярская школа – интернат»
В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия молодого специалиста ;
- 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
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none">• Успешное закрепление педагога на месте работы• Наличие конкретных мероприятий• Повышение профессионального потенциала молодого педагога.	Невозможность корректировки в зависимости сложившихся условий, поскольку программа размещена на сайте и принята без возможности поправок и изменений.

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	<ul style="list-style-type: none"> Изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения о детях, план по самообразованию, диагностика). Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов. Разработать и написать календарно-тематическое планирование на основе Основной образовательной программы. Оказывать методическую помощь в организации работы по образовательным областям. Использовать ИКТ в работе. Организовать помощь по работе с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия). Способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 	<ul style="list-style-type: none"> Постоянно меняющийся документооборот Угрозы отсутствуют Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками образовательного процесса Угрозы отсутствуют Принятие именно тех приёмов и методов, которыми пользуется наставник Отсутствие интереса родителей Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.

наставничества в период с 01.09.2022 по 25.05.2023. Анализ эффективности программы наставничества за период с 01.09.2022 по 25.05.2023. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 25.05.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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"> 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 	6%	6%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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%	100%

Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	82%
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	-----

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	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 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	2		

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

Эффективность программы наставничества - Оптимальный уровень эффективности (16 баллов)

1.3. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.11.2022 по 25.05.2023

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)
Педагог- педагог	1	1	1

Направленность персонализированных программ:

- перенос приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику

- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры
- обучение наставников по тьюторскому сопровождению педагогических работников

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования
- Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Происходит развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- Повышается качество в освоении обучающимися образовательных программ;
- Наблюдается непрерывная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования
- самоанализа:

№	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
анкетирование	82%	93%	73%	68%
самоанализ	64%	78%	73%	64%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально - личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентностей как у наставляемого, так и у наставников.
2. Необходимо совершенствовать общую методическую службу в школе для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.
3. Необходимо продолжить совершенствование в области межличностного общения с учётом эмоционально-личностных черт участников программы наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023 — 2024 году с учётом результатов мониторинга.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение участников программы «Наставничество».
3. Подключить психологическое сопровождение для участников программы «Наставничество».

Справку составил зам. директора по УВР



Поздеева Т.М.