

**Аналитическая справка**  
**по результатам внутреннего мониторинга реализации программы**  
**наставничества в муниципальном бюджетном учреждении**  
**дополнительного образования**  
**«Межшкольный учебный комбинат»**

Дата 30.05.2024 г

Мониторинг реализации программы наставничества в МБУДО «МУК» проводился на основе двух ключевых документов: распоряжения Минпросвещения от 25 декабря 2019 года № Р-145 и письма Минпросвещения от 23 января 2020 года № МР-42/02. Целью данного мониторинга являлось получение точной и своевременной информации о ходе выполнения программы наставничества, а также оценка эффективности Целевой модели наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества  
Персонализированная программа наставничества реализуется в МБУДО «МУК» с сентября 2022 года, с этой целью разработаны:

- 1) Положение о целевой модели наставничества
- 2) Программа наставничества
- 3) Дорожная карта внедрения системы наставничества педагогических работников педагогов»

**Цель программы наставничества:** Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Оказание конкретной практической помощи молодым педагогам в совершенствовании форм и методов работы с обучающимися

**Задачи:**

1. Повысить уровень знаний, педагогического мастерства педагогов;
2. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
3. Оказать методическую поддержку молодых педагогов и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
4. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
5. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
6. Создать условия для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов;
7. Формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.

8. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

#### **В рамках первого этапа мониторинга оценивались:**

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБУДО «МУК»
- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников, динамика образовательных результатов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен 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>
Педагог-педагог	Улучшение качества образовательного процесса -Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста	нет

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	Системы мотивации и поощрения наставников	Нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в МБУДО «МУК». Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатель эффективности	Планируемый	Достигнутый
Доля молодых педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): - отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов	100%	100%
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 МУК	85%	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 МУК	100%	95%

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	2		
Изменения в 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) ситуациях, активная гражданская позиция	2		
<b>Итого</b>	<b>16 баллов</b>			

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов, что соответствует оптимальному уровню

**Этап 2.** Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Второй этап мониторинга позволил оценить: 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; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы определялся по анкетированию.

Основываясь на результатах данного этапа, выявлена положительная динамика влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

**По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:**

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении календарно-тематического планирования;
- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберегающими технологиями);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

**По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

В течение отчетного периода велась работа наставников. Молодые педагоги получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом и методическую помощь. Все наставляемые проявляли активность в участии конкурсов, смотров внутри учреждения.

**По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- уровень сформированности навыков вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

### Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
3. Снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
4. Снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов - носителей знаний, навыков;
5. Укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.
6. Повышение усвоения программных ЗУНов и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
7. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений;
8. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Справку составила  
Заместитель директора по УВР



И.А.Скупова

Директор

И.П.Черняева

