

Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга ЦМН

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

В ходе Мониторинга выявили соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, отследили важные показатели качественного изменения в МАОУ при реализации Программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

В МАОУ выявлены следующие показатели:

1. Утверждено Положение о наставничестве, Программа наставничества и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый»
2. Данные направлены в муниципальный банк наставников и молодых педагогов.
3. В МАОУ создан методсовет молодых педагогов и наставников
4. По итогам мониторинга в МАОУ у 100% начинающих воспитателей есть наставники, что позволяет легко адаптироваться к профессии.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет 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 образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, выявили положительную динамику влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

В ходе мониторинга выявили личностные характеристики участников Программы, динамику характеристик образовательного процесса, корректировали стратегию образования пар "наставник-наставляемый".

Выявили развитие профессиональных умений и навыков молодых и вновь прибывших специалистов в ходе оказания методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности, изучения нормативно-правовой документации. Оказана помощь в ведении документации педагога применение различных форм и методов в работе с детьми; помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач; Наставник содействовал в использовании наставляемым здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах; повысился уровень применения дидактического и наглядного материала. Активизировано изучение инновационных технологий;

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших 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 программы и календарно-тематического планирования (совместное составление);

- консультативная помощь в разработке конспектов занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберегающими технологиями);

- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;

- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;

Результат реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

		2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 3. Подготовить приказ	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества реализовалась форма наставничества:

1)«педагог – педагог».

И следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8		10	
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и	Очень часто			Часто			Редко		1-2 раза		Никогда

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Качество передачи Вам необходимых навыков	1	2	3	4	5	6	7	8		10
7. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных	Очень часто		Часто		Редко		1-2 раза		Никогда	

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества реализовалась форма наставничества:

1) «учитель – ученик».

В прошедшем учебном году участвовали в программе 4 обучающихся

Задачи:

1. Создание ситуации успеха, наиболее эффективного стимула познавательной деятельности;
2. Пробуждение природной любознательности;
3. Создание максимально благожелательных отношений учителя и окружающих школьников к слабоуспевающему ученику;
4. Вовлечение учащихся в совместный поиск форм работы, поля деятельности

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель — ученик»:

- создание условий для успешного обучения обучающегося;
- создание условий для успешной социализации обучающегося;
- максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель – ученик»:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося
- раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

Направления работы наставника:

- побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;
- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;
- организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
- организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации;
- организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- помогает визуализировать и осознать индивидуальные программы/маршруты/траектории;
- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;
- организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

По итогам наставнической работы произошло улучшение показателей эффективности образовательной организации. В результате работы наставничества: повышены образовательные результаты наставляемых, их мотивация к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций.

Вывод: ЦМН показала эффективность в работе ОО, необходимо продолжить применение данной модели наставничества.