**Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

В 2024 – 2025 учебном году в БУ «Няганский технологический колледж» осуществлялся процесс внедрения целевой модели наставничества, который включал в себя реализацию мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества, разработанной в БУ «Няганский технологический колледж».

**Целью наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) Колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

**Планируемые результаты:**

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в Колледже;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Формы наставничества:**

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Реализуемая форма наставничества − «педагог-педагог». Данная форма наставничества предполагает передачу знаний на рабочем месте и применяется не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудники в ходе реализации программы получают своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

**Этапы наставничества:**

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Наставники определялись согласно критериям (Положение о наставничестве П-37-20). Также наставники заполняли предложенные анкеты (Положение о наставничестве П-37-20). На основании критериев отбора и анкетирования в колледже была сформирована база наставников, которая ежегодно обновляется.

Также ежегодно формируется база наставляемых, в которой отражаются потребности наставляемого. Проблемы выявляются согласно проведенного анкетирования наставляемых.

На основании проведенных мероприятий в колледже было определено 20 наставляемых и 16 наставников. Приведённые цифры говорят о повышении количества пар «наставник-наставляемый» в сравнении с прошлым учебным годом, потому что увеличивается количество молодых и вновь принятых педагогов.

На следующем этапе осуществлялось формирование наставнических пар/групп. Подбор осуществлял куратор, опираясь на данные анкеты для подбора потенциальных наставников. Далее приказом директора колледжа были закреплены наставники и наставляемые.

Взаимодействие наставника и наставляемого проводилось в индивидуальном режиме для каждой сформированной группы, согласно мероприятиям индивидуального плана, который был составлен наставляемым совместно с наставником. На входном этапе проводилось анкетирование наставников и наставляемых (до начала работы). Анализ анкетирования приведен в Приложении 1. Наставляемые ожидали от участия в программе следующее:

- Повышение качества обучения

- Реальной помощи в осваиваемой профдеятельности

- Понимание методов преподавания с применением инновационных форм

- Обмен опытом

Далее проводилась текущая работа по осуществлению мероприятий Программы наставничества, индивидуального плана развития. Обязательное изучение на первом этапе учебно-методической и нормативной документации. Наставники посещали учебные занятия наставляемых, проводили методический разбор посещенных мероприятий. Наставляемые посещали занятия наставников для профессионального развития. Также в течение периода работы наставники проводили беседы по интересующим вопросам, проводились анализы уроков, анализы профессиональной деятельности, изучались методики построения и организации результативного учебного процесса, изучались психологические и возрастные особенности обучающихся, рассматривались эффективные подходы к планированию деятельности педагога, изучался успешный опыт организации работы с родителями и т.д.

По окончании программы было проведено анкетирование участников программы, которые отметили высокую эффективность программы наставничества. На выходе из программы у большинства ожидания подтвердились. Также наставляемые указали на малый период времени проведения программы и на увеличение объема общения с наставником в будущем.

Анализ анкетирования на выходе из программы в Приложении 2,3.

По данным анкетирования средний балл наставников на входе в программу 8.3, на выходе из программы 9.4.

По данным анкетирования средний балл наставляемых на входе в программу 7,3 , на выходе из программы 8,3.

**Предложения**:

1. Усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей;
2. Привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров;
3. Подвести итоги работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;
4. Провести открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников;
5. Формировать долгосрочную базу наставников;
6. Содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов в образовательный процесс;
7. Увеличить количество педагогов, аттестуемых как «наставник»;
8. Запланировать аттестацию педагогов как «методист».

Приложение 1

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)**

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] **5 человек ответили да**

2. Если да, то где? **По месту прежней работы**

Инструкция

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

|  |  |
| --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 8,5 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества | 7,8 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 8,6 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 8,9 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий п развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 8,4 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 8,7 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 8,4 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 8,6 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 8,6 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

**- Систематическая индивидуальная работа по развитию у молодого специалиста необходимых знаний и умений**

**- Повышение качества успеваемости**

**- Новых знаний и умений**

**- Оказание методической помощи**

**- Помощь в освоении структуры образовательной системы**

**- Улучшение психоэмоционального фона образовательного процесса**

**- Повышение педагогического мастерства**

**- Обмен опытом**

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

- **Приобретаемый опыт**

**- Взаимодействие**

**- Развитие профессиональных навыков**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто  **11 человек** | Часто  **9 человек** | Редко | 1-2 раза  **1 человек** | Никогда |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Да ответили все опрашиваемые**

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

**Да – 4 человека**

2. Если да, то где?

**На предыдущем месте работы, в колледже**

Инструкция

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

|  |  |
| --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 7,6 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества | 7,8 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 7,9 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 7,8 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 7,8 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 7,6 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 7,5 |
| 10. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 7,8 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? | 7,8 |
| 12. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 8,0 |
| 13. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника\* | 7,8 |
| 14. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 7,6 |

15. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

**- Повышение качества обучения**

**- Реальной помощи в осваиваемой профдеятельности**

**- Понимание методов преподавания с применением инновационных форм**

**- Обмен опытом**

16. Что особенно ценно для Вас в программе?

**- Коммуникация и обмен опытом**

**- Помощь и поддержка наставника**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Очень часто |  |  |  |  | | Часто  **5 человек** | Редко  **5 человек** | 1-2 раза  **4 человека** | Никогда |

18. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Да – 14 человек**

Приложение 2

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**(по завершении работы)**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] **да 3 человека**

2. Если да, то где? **На предыдущем месте работы; в колледже**

Инструкция

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

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 8,4 |
| 4. Насколько комфортно было работать по программе наставничества | 8,2 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 8,5 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 8,1 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия п развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 8,1 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 8,4 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 8,4 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 8,1 |
| 11.Ощущение поддержки наставника | 8,3 |
| 12. Насколько Вы довольны совместной вашей работой? | 8,6 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

**-Проведение инновационной проектной деятельности**

**-Разработка программной документации**

**Оказание реальной помощи в профдеятельности**

**-Помощь наставника**

**- Перенять опыт проведения занятий и оформления документации**

**- Оказание помощи**

|  |  |
| --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания | 8,2 |

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

-**Ощущение поддержки наставника**

**- Многолетний опыт наставника**

**-Помощь наставника**

16.Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

**- Мало время**

**- Совместное продолжение деятельности**

**- Больше занятий**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто  **9 человек** | Редко  **5 человек** | 1-2 раза | Никогда |

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

**Да-12 человек**

**Нет-2 человека**

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Да-11 человек**

**Нет-3 человека**

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

**Да-13 человек**

**Нет-1 человек**

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

**Да-11 человек**

**Нет-3 человека**

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

**Да-12 человек**

**Нет-2 человека**

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

**Да-10 человек**

**Нет-4 человека**

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

**Да-13 человек**

**Нет-1 человек**

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Да-11 человек**

**Нет-3 человека**

**Анкета наставника (по завершении работы)**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 8,9 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 9,0 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 8,9 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 9,6 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 8,7 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 8,6 |
| 9. Качество программы профессиональной  адаптации | 10,0 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 9,3 |
| 11. Насколько Вы довольны совместной работой? | 10,0 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

**- Эффективное включение наставляемого в работу**

**- Наиболее глубокое и всестороннее развитие у молодого специалиста знания в области предметной специализации, методики преподавания и профессионального роста**

**- Помощь в овладении профкомпетенциями наставляемого**

**- Передача опыта в предметной и педагогической сфере**

|  |  |
| --- | --- |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания | 9,6 |

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

**- Общение**

**-Обмен опытом**

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

**- Оправданы ожидания**

**- Отметили, что мало времени – 2 человека**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто  **7 человек** | Редко  **1 человек** | 1-2 раза  **2 человека** | Никогда |

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

**Ответили да все участники**

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Ответили да все участники**

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

**Ответили да все участники**

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

**Ответили да 9 участников**

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

**Ответили да 8 участников**

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Ответили да 9 участников**

Приложение 3

**Оценка программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели** | **Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный** |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации | 9,5 |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) | 9,7 |
| 3.Актуальность программы наставничества | 10 |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 9,9 |
| 5.Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 9,6 |
| 6.Практическая значимость  наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 9,9 |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) | 9,9 |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества | 9,5 |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов | 9,8 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 9,8 |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 9,6 |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 9,5 |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 9,9 |