

ВЫПИСКА
Из протокола Педагогического совета
От 28.06.2023 № 7

Итоги внутреннего мониторинга реализации программы наставничества по форме педагог-педагог в 2022-2023 году в ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
по форме педагог-педагог в 2022-2023 году в
ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

Мониторинг реализации программы наставничества в ГБПОУ РО «РКВТ» по форме педагог-педагог проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

1. Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27 июня 2022 №: 401;
2. Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, от 7 октября 2020 года № 2580-р, от 20 августа 2021 года N 2283-Р);
3. Письмом Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ-1128/08, 657 О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
4. Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7;
5. Приказом от 30.08.2022 г. №116/1-о О реализации программы наставничества по модели «Педагог-педагог» в ГБПОУ РО «РКВТ»
6. Приказом от 12.09.2022 г. №132/1- О закреплении наставнических пар/ групп и возложении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью в ГБПОУ «РКВТ»;
7. Программой наставничества от 01.09.2022 г. Программа наставничества по модели «Педагог-педагог» на период 2022-2023 учебного года;
8. Дорожной картой от 01.09.2022 г. Дорожная карта по реализации программы наставничества по модели «Педагог-педагог» в ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» на 2022-2023 учебный год.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества по форме педагог-педагог (далее Программа), определения степени ее эффективности, выявления лучших практик наставничества.

Мониторинг реализации программы наставничества по форме педагог-педагог состоит из трех этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы в колледже.
 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников Программы.
 3. Выявление лучших практик наставничества.
- 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 педагогов

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. - Формирование и Реализация индивидуальной Образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не совершенная система мотивации. - Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

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"> - Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации). - Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы). - Возможность не отрываясь от выполнения должностных обязанностей перенимать успешный практический педагогический опыт. 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми; - Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, увольнение и др.)

<ul style="list-style-type: none"> - Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту. - Наставляемые после «делового» общения с наставником обретают уверенность в профессиональной сфере. - Развитие личного, творческого и педагогического потенциала. - Формирование понимания собственного профессионального будущего. - Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника. - Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе) - Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особенными умениями, например цифровыми технологиями) - Сочетание теоретических и практических форм работы. 	
---	--

**Таблица 3. Результаты анализа эффективности внедрения
Персонализированных программ наставничества**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в колледже</i>	100	85
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в колледже</i>	100	85

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 колледже</i>	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	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 (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		
---	---	--	--

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества. 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	9	9	0

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. качество реализуемой в колледже Программы отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами;
2. в результате реализации Программы наставничества улучшилось качество обучения студентов, повысилась педагогическая компетентность педагогов;
3. мероприятия персонализированных Программ наставничества реализованы;
4. планируемые результаты персонализированных Программ наставничества достигнуты.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

1. мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
2. качество организации образовательного процесса;
3. динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
4. изучение влияния Программы на участников проходило посредством самодиагностики профессиональных компетенций наставляемых (в начале и в конце освоения Программ), наблюдения за педагогическими действиями наставляемых и наставников, анализ документов составленных в процессе реализации Программ наставничества,:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. повысились методическая, образовательная и рефлексивная компетентности у наставляемых и наставников;
2. наставляемые правильно выстраивают и применяют профессиональные действия и средства;
3. уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
4. понимание собственного профессионального будущего выросло;
5. психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Этап 3. Выявление лучших практик наставничества по форме «педагог-педагог».
Результаты анализа представлены в таблице 6.

Таблица 6. Лучшие практики наставничества по форме «педагог-педагог»

Критерии выделения лучших практик наставничества					
ФИО наставника	Системность регулярность, последовательность, образовательных событий и мероприятий наставнической направленности	Цифровизация процесса наставничества	Уникальность – неповторимость, наличие эффективных оригинальных элементов практики	Результативность – отношение фактического результата к планируемому (ожидаемому), включая конкретные профессиональные достижения наставников и наставляемых	Всего баллов
Абрамова И.А.	2	1	1	1	5
Паничева Н.В.	2	1	1	1	5
Рыбалко Н.В.	1	2	1	1	5
Епишева А.А.	2	2	1	2	7
Воронцова Ю.Н.	1	2	0	1	4
Кожанова О.В.	2	1	1	1	5
Маценко Е.В.	2	1	1	1	5

По итогам третьего этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Наставник Епишева А.А. набрала наибольшее количество баллов согласно критериям выделения лучших практик наставничества по форме «педагог-педагог».
2. Епишевой А.А. представить практику наставничества по форме «педагог-педагог» на сайте колледжа в разделе «Наставничество».

Общие выводы по итогам мониторинга:

1. По результатам мониторинга эффективность внедрения программы наставничества по форме «педагог-педагог» в колледже – удовлетворительная.
2. Внедрение Программы содействовало улучшению качества образовательного процесса, повышению профессиональных компетенций педагогов.
3. Продолжить работу по реализации программы наставничества по форме «педагог-педагог».
4. Транслировать лучшие практики наставничества в педагогическом сообществе.
5. Усовершенствовать систему мотивации наставников и наставляемых.

28.06.2023 г. Зам. директора по УМР



Н.Л. Кабанова

