

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 6
Невьянского городского округа

Мониторинг эффективности
реализации функционирования системы наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 6 Невьянского городского округа

г. Невьянск
2022 год

Пояснительная записка

В соответствии со статьей 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под мониторингом системы образования понимается систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся и т.п.. Представленный в настоящем документе Мониторинг эффективности реализации функционирования системы наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 6 Невьянского городского округа (далее МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска), является частью программы контроля результатов деятельности МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска и содержит информацию о состоянии и динамике развития части образовательной системы школы, которой является наставническая деятельность. Исходя из обозначенного функционального направления в системе деятельности школы, целевым назначением настоящей программы является своевременная оценка эффективности деятельности системы наставничества в МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска, как одного из важнейших механизмов развития общеобразовательного учреждения.

Предполагается, что реализация данного целевого ориентира, направленного на объективное и своевременное оценивание достижений МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска в области наставнической деятельности будет возможна при полноценном и своевременном выполнении следующих задач:

- обеспечить получение своевременной и объективной информации о состоянии внедрения системы (целевой модели) наставнической деятельности в МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска;
- обеспечить базовые условия для реалистичного прогнозирования развития системы наставничества в МАОУ СОШ № 6 г. Невьянска;
- создать условия для обеспечения актуального профессионального развития наставников и наставляемых;
- обеспечить принятие своевременных и актуальных управленческих решений, направленных на совершенствование системы наставничества;
- обеспечить оперативное отслеживание процесса функционирования разработанной модели реализации программ наставничества.

Исходя из актуальности содержания программы наставнической деятельности, а также течений ее развития основными направлениями мониторинга эффективности реализации функционирования системы наставничества

педагогических работников в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 6 Невьянского городского округа являются:

- 1) Оценка качества реализации персонализированных программ наставничества;
- 2) Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и подшефного (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов учащихся).

Первое направление «Оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества» будет оцениваться как процесс содержательный и будет рассматриваться как соответствие полученного результата поставленной цели деятельности. Это обусловлено тем, что качество наставнической деятельности воспринимается нами как получение в конечном итоге запланированного результата. В этой связи можно заключить, что чем выше уровень достижения поставленной цели, тем более высоким будем считать качество работы по наставничеству. Кроме того, исходя из обозначенного критерия становится ясно, что цель и задачи персонализированных программ должны быть поставлены максимально диагностично.

Второе направление «Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и подшефного» является не менее важным, чем первое, но при этом оно значительно субъективней, так как оценивание личностно-профессиональных качеств может быть осуществлено только с позиции конкретного эксперта и не на основе предельно конкретного показателя, выраженного в количественном критерии (критериях), а на основе личностного взгляда на соотношение конкретного качества оцениваемого педагога с обозначенным критерием. Кроме того, значительную роль в данном оценивании может играть состояние оцениваемого субъекта в конкретное время и в определенной среде. Но, тем не менее, данное направление оценивания мы применяем в мониторинге так как личностно-профессиональные изменения наставника и подшефного (особенно) являются одной из основных задач осуществления наставнической деятельности.

Первое направление: Оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества (ППН)

Параметр оценивания	Критерии оценивания		Выводы по результатам оценивания
	Общие критерии	Конкретизация критериев	
1.1.Качество персонализированной программы наставничества (ППН)	Структура ППН соответствует принятой структуре	Представлены все необходимые элементы – соответствие 100%	100% - 5 баллов;
		Представлены не все необходимые элементы (за отсутствие 1 элемента минус 10% из общего количества процентного соответствия)	80% - 90% - 4 балла; 60% - 70% - 3 балла; 40% - 60% - 2 балла; 20% - 30% - 1 балл.
	Программа ППН имеет диагностично поставленные цели, задачи	Все задачи поставлены диагностично	5 баллов
		Больше половины задач поставлены диагностично	3 балла
		Меньше половины задач поставлены диагностично	1 балл
		Ни одна задача не поставлена диагностично	0 баллов
	Представлены практические пути достижения поставленных цели, задач	Да	5 баллов
		Частично	3 балла
		Нет	0 баллов
	Все изменения цели и (или) задач ППН обоснованы (при их наличии и необходимости)	Да	3 балла
Нет		0 баллов	
1.2.Степень реализации ППН	По достижении установленного срока реализации ППН, задачи, поставленные в начале реализованы	Диагностично поставленные задачи реализованы полностью	100% - 5 баллов
		Диагностично поставленные задачи реализованы в БОльшей степени	от 51% до 99% - 4 балла
		Диагностично поставленные задачи реализованы частично	от 35 до 50% - 3 балла
		Диагностично поставленные задачи реализованы в меньшей степени	от 10% до 34% - 1 балл

		Диагностично поставленные задачи не реализованы	менее 10 %
Сумма полученных баллов:			
<p><u>ИТОГ по критериям оценивания успешности реализации персонализированной программы наставничества:</u></p> <p>20-23 балла – высокая степень успешности реализации персонализированной программы наставничества;</p> <p>16-19 баллов – средняя степень успешности реализации персонализированной программы наставничества;</p> <p>10-15 баллов – низкая степень успешности реализации персонализированной программы наставничества;</p> <p>5-9 баллов – критичная степень успешности реализации персонализированной программы наставничества;</p> <p>0-5 баллов – персонализированная программа наставничества не выполнена.</p>			

Второе направление: Оценка личностно-профессиональных изменений наставника и подшефного (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов учащихся) осуществляется на основании опроса, проведенного в форме анкетирования как наставника, так и подшефного. Общая оценка выводится в форме коммуникативной характеристики полученных результатов личностных оценок.