

**муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования «Красноглинский»  
городского округа Самара  
(МБУ ДО «ЦДО «Красноглинский» г.о. Самара)**

Павла Маркина переулок, дом 2, г. Самара, Самарская область, 443112  
Тел./факс: (846) 950-24-35; e-mail: [so\\_sdo.krasnoglinskiy@samara.edu.ru](mailto:so_sdo.krasnoglinskiy@samara.edu.ru); <https://cdoshka.ru>  
ОКПО 40988949 ОГРН 1036300222166 ИНН/КПП 6313011932 / 631301001

---

**Отчет по программе «Наставничество»**

В период с 01.09.2023 по 31.05.2024 года в Центре дополнительного образования «Красноглинский», с целью внедрения государственной целевой модели «Наставничество» была разработана и реализована программа «Наставничество». Программа реализовывалась в соответствии с разработанным графиком по формам:

«Педагог - педагог».

В течение подготовительного этапа реализации программы «Наставничество» были проведены следующие мероприятия:

1. Изучение нормативной базы и методических материалов по внедрению программы «Наставничество».
2. Информирование педагогического коллектива (сообщение на Педагогическом совете) о внедрении программы «Наставничество».
3. Поиск потенциальных наставников и наставляемых, назначение кураторов.
4. Подготовка нормативной базы по реализации программы.
5. Формирование базы наставников и наставляемых.
6. Разработка методических рекомендаций педагогам-наставникам по реализации программы.

В течение основного этапа были назначены кураторы сопровождающие работу наставнических пар, а также проведены следующие мероприятия:

1. Анкетирование и беседы среди педагогов с целью определения наставнических пар. В результате были определены наставнические пары по форме «педагог- педагог».

Форма наставничества	Количество пар/групп на вход	Количество пар/групп на выходе
«педагог-педагог»	пара (Шурдукова О.С. наставник – Марукян Э.А. наставляемый; пара Волобуева Е.Е. (наставник) – Бажанов М.Е. (наставляемый)	пара (Шурдукова О.С. наставник – Марукян Э.А. наставляемый; пара Волобуева Е.Е. (наставник) – Бажанов М.Е. (наставляемый)

2. Мониторинг основных запросов наставляемых педагогов.
3. Встречи с наставниками и их обучение основным принципам наставничества
5. Встречи-планирования предстоящей наставнической деятельности.
6. Встречи наставнических пар (в соответствии с планом работы).

**Мониторинг реализации программы «Наставничество» в МБУ ДО «ЦДО «Красноглинский» г.о. Самара.**

С целью выявления удовлетворённости участием в программе «Наставничество», её участникам было предложено пройти анкетирование в начале программы и в конце по её

завершении.

**Итоги анкетирования среди педагогов - наставляемых показали следующие результаты:**

- ранее не сталкивались с программой-100%
- программу считают эффективной - 80,5%
- комфортно работать в программе - 90%
- высокое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)
- полезность программы профессиональной и должностной адаптации -95,5%
- организация мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) - - 50%
- качество передачи Вам необходимых теоретических знаний- -75%
- качество передачи Вам необходимых практических знаний- 100%
- качество программы профессиональной адаптации 100%
- ощущение поддержки от наставника -100%
- довольны совместной работой- 100%
- оправдались ожидания- 100%
- регулярность проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)- 75%
- понравилось участвовать в программе - 100%
- хотели бы продолжить работу в программе наставничества - 80% средний балл от данных показателей 87,75

**Итоги анкетирования среди педагогов-наставников показали следующие результаты:**

- сталкивались раньше с программой наставничества- 50%
- эффективность программы наставничества -75,5%
- комфортно было работать в программе наставничества-75%
- удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)-85%
- эффективность программы профессиональной и должностной адаптации- 75%
- овладение наставляемым необходимыми теоретическими знаниями? - 75%
- овладение наставляемым необходимыми практическими навыками? -75%
- качество программы профессиональной адаптации – 80%
- включенность наставляемого в процесс-75,5%
- довольны вашей совместной работой-80%
- оправдались ожидания-75,5%
- регулярность проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)-75,5%
- не хватило в программе, хотелось бы изменить:
  - проведение семинаров;
  - консультаций по оформлению отчетов.
  - особенно ценно в программе:
  - передача опыта;
  - опыт, взаимопомощь, профессиональное общение;
  - все ценно. Все продуманно. Выделить что-либо сложно;
  - помощь новому сотруднику, комфортное погружение в работу.
- понравилось ли участвовать в программе? - 75%
- хотели бы продолжить работу в программе наставничества:
  - да -50%
  - нет - 25%
  - сомневаюсь-25%
- средний балл от данных показателей 72,8%

В результате сравнительного анализа анкет педагогов-наставников и педагогов-наставляемых можно сделать вывод:

1. С программой «Наставничество» наставники сталкивались ранее 50%, среди наставляемых не сталкивались -100%
2. Эффективность программы наставничества оценили в целом на 77,5%
3. Комфортность работы в рамках программы «Наставничество» оценили на 82,5%
4. Эффективность организации мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) оценили на 92,5%
5. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации 85,25%
6. Качество передачи необходимых теоретических знаний наставляемым оценено участниками программы на 100%
7. Овладение наставляемыми теоретическими знаниями и практическими умениями – 75%
8. Качество и эффективность программы профессиональной и должностной адаптации оценили на 87,7%
9. Ощущение поддержки от наставника -высокий -100%
10. Удовлетворение совместной работой оценили на 80%
11. Продолжение работы в программе наставничества наставляемыми-80%, а вот наставниками - всего-50%. Такой низкий показатель наставники мотивируют тем, что при своей полной нагрузке сложно выделять время на работу с молодым специалистом.
12. Особенно ценным в Программе определили: передачу опыта, взаимопомощь, профессиональное общение, комфортное погружение в работу.

Были высказаны следующие пожелания по организации работы по программе «Наставничество»: проведение семинаров для молодых педагогов и консультаций по составлению отчетов.

По результатам работы по программе «Наставничество» педагоги-наставники представили отчеты, где проанализировали профессиональный рост наставляемых. За время реализации программы «Наставничество» наставляемые научились определять цели и задачи мероприятий, планировать ход их проведения. Научились осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты реализованных мероприятий.

В рамках диагностики реализованных мероприятий - освоили все способы и приемы ее проведения. Научились разрабатывать учебно-методические материалы, правильно вести всю необходимую документацию.

Программа «Наставничество» способствовала повышению уровня специальных компетенций и личностных результатов, наставляемых в форме «педагог-педагог» профессиональному росту и становлению педагогических компетенций молодого специалиста.

SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке программы наставничества на следующий год.

<p><b>Сильные стороны реализации программы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня специальных компетенций и личностных результатов всех участников программы</li> <li>2. Возможность улучшения качественных показателей ОУ в районе и в городе</li> <li>3. Наличие анкет для получения формы обратной связи и распределения наставников и наставляемых.</li> <li>4. Сроки и программы работы, варьируемые и выбираются ОУ</li> <li>5. Прописанные меры ответственности сторон.</li> <li>6. Нормативно-правовая база</li> <li>7. Планируемые результаты проекта.</li> <li>8. Разработка методического обеспечения программы (методические рекомендации, пособия по организации работы наставнических пар.</li> </ol>	<p><b>Слабые стороны реализации программы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап очень долгий из-за документооборота</li> <li>2. Большой объем необходимой документации для запуска программы.</li> <li>3. Несоответствие расписания занятий у наставников и наставляемых.</li> </ol>
<p><b>Возможности программы для ОУ и района.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание базы наставников на уровне учреждения района и города с возможностью формирования сетевого взаимодействия</li> <li>2. Повышение мотивации молодых педагогов, к повышению квалификационной категории</li> </ol>	<p><b>Проблемы, возникающие на разных стадиях.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Несогласованность по времени реализации программы.</li> <li>2. Проблемы в расписании и планировании программы работы наставника и наставляемого.</li> <li>3. Низкая активность со стороны наставляемых во взаимодействии с наставником.</li> <li>4. Низкая заинтересованность педагогов в необходимости участия в программе</li> </ol>

**Выводы:**

1. Анализ результатов программы «Наставничество» показал её полезность и интерес к участию в ней педагогов.
2. Необходимо:
  - запустить цикл с начала учебного года, с возможностью вступления новых участников в программу в течение всего цикла ее реализации;
  - мотивация педагогов к участию в программе «Наставничество».
  - расширить спектр форм наставничества: ученик-ученик (групповая форма), студент-работодатель.
3. Деятельность по исследованию результатов реализации программы «Наставничество» будет продолжена в новом 2024–2025 учебном году и направлена на улучшение условий её реализации.