

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОГЛИНСКИЙ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**
443112, г. Самара, Павла Маркина переулок, дом 2, тел.950-24-35

Отчет по программе «Наставничество»

В период с сентября 2022 по май 2023 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 2 наставнические пары по форме «педагог- педагог».

Форма наставничества	Количество пар/групп на вход	Количество пар/групп на выходе
«педагог-педагог»	2 пары (Сафронова Т.В. наставник – Сафронова К.А. наставляемый; Волобуева Е.Е. наставник – Вуколова Е.В. наставляемый)	2 пары (Сафронова Т.В. наставник – Сафронова К.А. наставляемый; Волобуева Е.Е. наставник – Вуколова Е.В. 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;
 - хотелось бы, чтобы молодой педагог чаще посещал занятия педагога-наставника и активнее включался в творческий процесс;
 - 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. Наставляемые успешно представили свой первый педагогический опыт на городской конференции молодых специалистов «Созвездие молодых» в рамках Петербургского международного педагогического форума.

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

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

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 2023–2024 учебном году и направлена на улучшение условий её реализации.