

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Тюхтетская средняя школа №2»**

**Аналитическая справка
эффективности внедрения системы наставничества
«педагог – педагог»**

Актуальность практики

Молодые педагоги уже с первого дня работы в школе имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Адаптация к профессиональной деятельности достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к стрессу и к увольнению.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Цель: создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- создать в школе образовательное пространство для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов в процессе реализации профессионального стандарта.
- изучить нормативно-правовую базу, согласно построению урочного и внеурочного занятия (ФГОС)
- изучить техники использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке учебного занятия опираясь на типологию учебного занятия
- научить планировать предметные и метапредметные результаты на каждом этапе учебного занятия

Этапы реализации практики наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование наставнической группы.
4. Организация хода наставнической программы.
5. Заключительный этап.
6. Завершение программы наставничества.

Основные мероприятия

Работа со школьной документацией.

Планирование и организация работы по предмету.

Планирование и организация воспитательной работы на уроке.

Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно – воспитательной работы.

Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, учебные проекты, предметные недели и др.).

Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.

Самообразование молодого педагога через курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.

Контроль за деятельностью молодого специалиста.

Открытые уроки, выступления на заседаниях методических объединений, педсоветах, участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях.

Ожидаемые результаты

Предполагается, что молодые педагоги будут способны:

- осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно – правовой базой, необходимой для работы учителя;
- применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- проводить анализ и рефлексии деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- выстраивать психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами;
- грамотно презентовать и предъявлять себя как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы;
- участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях;
- участвовать в наполнении информационного пространства школы в целях самообразования и саморазвития;
- выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для непрерывного совершенствования качества преподавания.

Результаты внедрения наставничества

Определена форма наставничества «Учитель – учитель».

Составлена программа наставничества в ОУ;

Создана база наставничества;
 Созданы дорожные карты;
 Изучили нормативно – правовую базу, необходимую для работы учителя;
 Организовано взаимопосещение уроков с целью передачи педагогического опыта;

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества.

Анализ эффективности внедрения программы наставничества
 в МБОУ «Тюхтетская СШ№2» за период с 01.09.2022 по 20.06.2023гг

Показатель эффективности	Учебный год
Количество обучающихся от 10 до 19 лет	0
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	0
Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника	0
Количество учителей	22
в том числе молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	2
Количество учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	2
Количество учителей, вошедших в программу в роли наставника	2
Количество наставляемых - обучающихся, удовлетворенных участием в программе наставничества	-
Количество наставляемых - учителей, удовлетворенных участием в программе наставничества	2
Количество наставников - обучающихся, удовлетворенных участием в программе наставничества	-
Количество наставников - учителей, удовлетворенных участием в программе наставничества	2

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – 2

Из них:

Довольны совместной работой - 2

Довольны результатом – 2

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	2
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	2
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	2
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного,	2

творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	2
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	2
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	1

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/2]
2. Если да, то где? Когда начинали работать у нас были наставники

Инструкция

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

	Балл/ кол-во выборов					
	8	9	2	10		
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	8		9	2	10	
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	8		9	2	10	
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	8		9	1	10	1
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	8		9	2	10	
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	8	1	9	1	10	
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	8		9		10	2
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	8		9		10	2
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	8		9		10	2
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	8		9		10	2
12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	8	1	9	1	10	

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Поделится опытом работы с молодыми специалистами, покажем значение педагога для обучающихся.
14. Что в программе является наиболее ценным для Вас? взаимодействие с молодыми коллегами
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/2] _____

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [2/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

	Балл/ кол-во выборов
--	-------------------------

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	8	1	9	1	10	
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	8		9	1	10	1
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	8		9	2	10	
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	8		9	2	10	
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8		9	1	10	1
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	8		9		10	2
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	8		9		10	2
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	8		9	2	10	
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	8		9	1	10	1
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	8		9	1	10	1

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Наставники детально введут нас в профессию. Узнаем, что необходимо делать и как с наименьшими непонятками.

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Полученный опыт

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 1-2 раза
(очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда)

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/2]

Второй этап опроса для мониторинга программы
(по завершении работы).

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

	Балл/ кол-во выборов					
3. Эффективность программы наставничества	8		9	1	10	1
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	8		9	2	10	
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными	8		9	1	10	1

требованиями)					
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	8		9		10 2
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8		9		10 2
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	8		9	1	10 1
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	8		9	1	10 1
11. Ощущение поддержки наставника	8		9	1	10 1
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	8		9	2	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	8		9	2	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Я буду комфортно чувствовать себя в данном коллективе

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? Общение с наставниками, как они находили выход из какой то ситуации

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда) Часто

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/2]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [это будет нагло. Помощь нужна будет кому то еще. В любое время я смогу обратиться к наставнику и он мне подскажет и поможет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течении следующих 5 лет? [да/2]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/2]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/2]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/1; мне не с чем сравнивать, я только начинаю работать.]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/2]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/2]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

	Балл/ кол-во выборов
--	-------------------------

3. Эффективность программы наставничества	8		9	2	10	
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	8		9	2	10	
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	8	1	9	1	10	
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	8	1	9	1	10	
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	8		9	2	10	
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	8		9	2	10	
9. Качество программы профессиональной адаптации	8		9	2	10	
10. Включенность наставляемого в процесс	8		9		10	2
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	8		9	2	10	

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Поделюсь опытом своей работы с молодыми педагогами.

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? (в баллах от 1 до 10) 9

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? Общение с молодыми людьми, учиться у них.

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда) часто.

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/2]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/1]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/2]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [мы не стоим в стороне, участвуем на сколько хватает времени]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/2]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [2/нет]

Итоги молодого педагога

ФИО молодого педагога, должность Ажарова Татьяна Викторовна, учитель

ФИО наставника, должность ПЕТРИЦЕ Светлана Геннадьевна, учитель

Сроки: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

Показатель	плохо	удовл.	хорошо	отлично
Результативность работы		+		
	Комментарий:			
Знания и навыки по профилю должности			+	
	Комментарий: Умеет применять эффективные обучающие методики. Консультационная работа с родителями проблемных учеников. Проведение внеклассных мероприятий.			
Отношение к работе,			+	

работоспособность	Комментарий: Умеет управлять процессом обучения, ответственно выполняет свою работу.			
Инициативность, творческие способности	+			
	Комментарий: Совместно с учащимися принимает участие в конкурсах: школьных, муниципальных, всероссийских и т.д. Заинтересована в творческой деятельности.			
Дисциплинированность, управляемость	+			
	Комментарий: Дисциплинирована. Выполняет работу в назначенный срок.			
Отношения с руководством	+			
	Комментарий: Положительные. Прислушивается к замечаниям руководителя и исправляет допущенные ошибки.			
Отношения в коллективе	+			
	Комментарий: Находит общий язык с коллективом. Обращается к коллегам за помощью.			

Рекомендация (обвести номер предлагаемого решения):

- ①. Считать прошедшим введение в должность;
2. Считать не прошедшим введение в должность, требуется дополнительный срок.

Дата 30.05.23г.

Наставник С.Г. Петрище _____

Итоги молодого педагога

ФИО молодого педагога, должность Евгений Сергеевич Федоров, учитель

ФИО наставника, должность Елена Фроловна Иванова, учитель

Сроки: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

Показатель	плохо	удовл.	хорошо	отлично
Результативность работы	+			
	Комментарий:			
Знания и навыки по профилю должности	+			
	Комментарий: Умеет применять эффективные обучающие методики. Консультационная работа с родителями проблемных учеников. Проведение внеклассных мероприятий.			
Отношение к работе, работоспособность	+			
	Комментарий: Умеет управлять процессом обучения, ответственно выполняет свою работу.			
Инициативность, творческие способности	+			
	Комментарий: Совместно с учащимися принимает участие в конкурсах: школьных, муниципальных, всероссийских и т.д. Заинтересована в творческой деятельности.			
Дисциплинированность,	+			

управляемость	Комментарий: Дисциплинирована. Выполняет работу в назначенный срок.		
Отношения с руководством			+
	Комментарий: Положительные. Прислушивается к замечаниям руководителя и исправляет допущенные ошибки.		
Отношения в коллективе			+
	Комментарий: Находит общий язык с коллективом. Обращается к коллегам за помощью.		

Рекомендация (обвести номер предлагаемого решения):

- ①. Считать прошедшим введение в должность;
2. Считать не прошедшим введение в должность, требуется дополнительный срок.

Дата 29.05.23г.

Наставник Е.Ф. Иванова

Вывод: Наставляемые:

- применяют различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- научились проводить анализ и рефлексии деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
- приняли участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют»;
- прошли курсы повышения квалификации;
- знают принципы выстраивания индивидуального образовательного маршрута.