

**Аналитическая справка анализа работы
программы наставничества**

в период с 01.09.2022 по 01.06.2023 года.

Основание: выполнение запланированных мероприятий среднесрочной программы развития.

Цель: выявить слабые стороны в программе наставничества.

Вид контроля: тематический

Продукт контроля: справка.

Работа по программам наставничества осуществляется 3 год по 2 моделям: «Наставник- учитель-предметник», «Наставник- учитель», «наставник- классный руководитель»

За 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ № 4 имени В.В. Бианки», было 4 наставнические пары. Среди них три пары- учителя начальных классов. 1 пара учителя предметники (русский язык и литература) .

В этом учебном году с каждым наставляемым составлена персонализированная программа наставничества под руководством наставника.

Для успешной и продуктивной работы создана группа «Наставничество» в Приложении WhatsApp, где ведется обзор имеющихся материалов для работы, а также разбираются возникающие вопросы.

В течение подготовительного этапа реализации программы «Наставничество» (сентябрь 2022-2023 учебного года) 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.
7. Разработка дидактических материалов для наставнических пар, включающих информацию об основных принципах наставничества.

В течение основного этапа (сентябрь - май) были назначены наставнические пары, а также проведены следующие мероприятия:

1. Анкетирование и беседы среди педагогов с целью определения наставнических пар. В результате были определены 4 наставнических пары.

Форма наставничества	Количество пар
«Наставник- учитель- предметник»	1 пара
«Наставник- учитель», «наставник- классный руководитель»	3 пары

2. Консультации для педагогов по реализации программы «Наставничество».
3. Встречи с наставниками и их обучение основным принципам наставничества.
- 4.. Встречи-планирования предстоящей наставнической деятельности.
5. Встречи наставнических пар (в соответствии с планом работы).

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;
 - документами невозможно все регламентировать;
 - 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.

Выводы:

Подводя итоги, можно сделать вывод, что вовлечение учителя в различные формы наставничества и сопровождения является реальной, актуальной практикой образования, приносящей пользу не только тем учителям, на которых распространяется наставничество, но и самим наставникам. Наставничество – это сложный процесс, требующий продуманной психолого-педагогической инструментальной, методического и технологического обеспечения.

В современной системе образования технология наставничества, может рассматриваться как ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества

молодых педагогов, которые способны трудиться на благо общества и страны.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу – обеспечивать успешность педагога и становление его в профессии.

Рекомендации:

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: Учитель- ученик, ученик-ученик (групповая форма),
3. Деятельность по исследованию результатов реализации программы «Наставничество» будет продолжена в новом 2023–2024 учебном году и направлена на улучшение условий её реализации.

Справка составлена заместителем директора по НМР Черемновой О.В.  05.06.2023