**Анализ результативности по итогам реализации персонализированной
программы наставничества в МБУДО ЦРТДиЮ в 2022-2023 уч.г.**

Мониторинг реализации программы наставничества проведен на основании
следующих документов:

− распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об
утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для
организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам
среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших
практик обмена опытом между обучающимися»;
− письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические
рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества
обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам
среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших
практик обмена опытом между обучающимися»;
− приказ МБУДО ЦРТДиЮ №15о.д. от 16.03.2022 г. «О внедрении и реализации
системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в
учреждении».
 В 2022-2023 учебном году в соответствии с приказом о наставничестве в ЦРТДиЮ был закреплены следующие наставники: заместитель директора по УВР - Матросова Елена Николаевна, за педагогическим работником: Афанасенковой Светланой Афанасьевной, педагогом дополнительного образования; заместитель директора по УВР – Зайцева Елена Николаевна, за педагогическим работником Барановой Викторией Викторовной, педагогом дополнительного образования.

 Созданный в ЦРТДиЮ тандем «педагог-наставник, через
передачу опыта наставника наставляемому, способствует продуктивному развитию личности наставляемого педагога. Педагог дополнительного образования является помощником и проводником при овладении секретами мастерства педагогической деятельности, обеспечивающим творческую среду, под руководством которого можно освоить техники и технологии выбранной направленности.
 *Целью* работы наставника являлось развитие профессиональных умений и
навыков молодого специалиста. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями: неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и преподнести материал. Это не полный перечень проблем при организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем легко можно избежать, когда наставник помогает молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляет методические рекомендации и пособия.

 В ЦРТДиЮ выработаны и апробированы следующие этапы реализации программы и отражены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Адаптационный этап  | Педагог - наставник проводит педагогический аудит позатруднениям молодого (опросники, посещениемероприятий, занятий) педагога, вводный срез в видебеседы с молодым специалистом, определяя актуальныйобъем знаний и умений, чтобы выработать планнаставничества, разъясняет специалисту его права иобязанности. Планирование работы осуществляетсясогласно личным особенностям, творческому потенциалу,базовому образованию молодого специалиста. |
| Основной  | Педагог - наставник разрабатывает и реализует план(программу) наставничества, предоставляет молодомупедагогу материалы для самосовершенствования сконкретным содержанием, сроками исполнения и формойработы. Такие традиционные формы взаимодействия какконсультации, индивидуальные беседы, диалог,взаимопосещение режимных моментов, посещениеоткрытых мероприятий, занятий наставников споследующим обсуждением занятий наиболееэффективны, а также инновационные методики - мастер -класс, коучинг, мониторинг, посещение всех мероприятийс последующим обсуждением увиденного. |
| Контрольнооценочный этап | Наставник анализирует проделанную работу, выявляетошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению,проверяет готовность подопечного к самостоятельномувыполнению должностных обязанностей, делает дельныезамечания, указывает на ошибки и неточности в работе,контролирует работу подопечного, организуетосмысление своего личностного потенциала. |

 На первом этапе работа с молодым педагогом уже с
первого дня его пребывания в ЦРТДиЮ - один из факторов успешного вхождения в
профессиональную среду. Наставником был подобран аналитический инструментарий для оценки деятельности молодого специалиста, по выявлению трудностей в его работе, выявлению способностей педагога к саморазвитию, глоссарий по
основным понятиям специальности педагогика дополнительного образования,
памятка для молодого педагога "Правила поведения и общения
педагога".

 По результатам анкетирования наставляемого, и согласно разработанного плана
наставничества были поставлены задачи и намечены мероприятия для работы с молодым специалистом, куда были включены консультации, разработки по организации учебно-воспитательного процесса, проведению аттестации обучающихся по выполнению дополнительной общеобразовательной программы, посещение учебных занятий опытных педагогов дополнительного образования.

 Так, в работе наставника Матросовой Е.Н. и Зайцевой Е.Н. использовались следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодого
специалиста:
− анкетирование молодого специалиста на предмет выявления запросов,
трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены
рекомендации);
− собеседование с молодым специалистом на предмет выявления запросов,
трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены
рекомендации по организации учебного процесса);
− изучение молодым специалистом совместно с наставником федерального
закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов,
локальных актов;
− консультативная помощь в составлении плана по самообразованию (в
результате консультации составлен план по самообразованию молодого
специалиста);
− консультативная помощь в составлении программы и календарно тематического планирования с контролем соблюдения соответствия документов
основным требованиям к их составлению (в результате разработана и реализуется
 программы дополнительного образования художественной направленности.

− консультации по работе с положением о посещении учебных занятий
участниками образовательного процесса в ЦРТДиЮ (молодому специалисту были разъяснены особенности посещения учебных занятий участниками образовательного процесса);
− консультативная помощь в разработке планов-конспектов занятий молодым
специалистом (молодой специалист ознакомлен с основными требованиями к
структуре учебного занятия, педагогическими методами и приёмами и
здоровьсберегающими технологиями);

− посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и других
педагогов, с целью повышения профессионального мастерства (09.11.2022 г.-
занятие «В мире волшебной музыки»; 28.11.2022 – занятие студии «Креатив»»; 15.12.2022г.- занятие объединения «Крарндаш, Живопись»; 17.02.2023г. -
открытое занятие объединения «Робототехника»);

- изучение положений конкурсов профессионального педагогического
мастерства различного уровня и консультация по вопросам участия;

− посещение заседаний педагогического совета, городских методических
мероприятий;

− организация и проведение педагогом-наставником 23.11.2022 г. семинара
для молодого педагога «Самообразование педагога - как один из факторов
повышения качества обучения»;
− консультации об участии в подготовке и проведении воспитательных
мероприятий учреждения (24.12.2022 г. и 25.12.2022 г. участие наставляемого в
проведении новогодних утренников для обучающихся учреждения);
− подведение итогов работы молодого педагога за 1 полугодие 2022-2023
учебного года.

 Во 2 полугодии 2022-2023 учебного года проведены следующие мероприятия по наставничеству:
− посещение занятий у наставляемого, с целью формирования рекомендаций
по планированию и проведению учебных занятий (19.01.2023 г. - посещение занятия
молодого специалиста Барановой В.В., 02.03.2023 г. - посещение открытого
занятия у специалиста Афанасенковой С.А. педагогом-наставником);
− проведение методических мероприятий для молодых специалистов, с целью
дальнейшего изучения особенностей профессии педагога (18.01.2023 г. - тренинг
«Трудная ситуация на занятии и выход из неё», 19.04.23 г.- практическое занятие
«Методы активизации познавательной деятельности обучающихся»);
− посещение заседаний педагогического совета, городских методических
мероприятий (27.02.2023 г. – участие в педагогическом совете ЦРТДИЮ по теме «Современные подходы в работе с одарёнными
детьми»; 14.02.2023 г. - городской семинар «2023 год - год учителя и наставника»);
− участие молодого педагога в подготовке и проведении воспитательных
мероприятий для обучающихся ЦРТДиЮ под руководством педагога-наставника, (26.02.2023г.-«Масленица», 12.04.23г.- «День космонавтики»).

− прохождение курсов повышения квалификации молодым специалистом
(13.03.23 г. «Работа с одарёнными детьми в образовательных учреждениях»).

После проведения объемной работы перешли к 3 этапу – контрольно оценочному мониторингу.
**Целью мониторинга** является определения степени эффективности реализуемой целевой модели наставничества и получение достоверной информации о реализации
программы наставничества и в ЦРТДиЮ.

**Задачи мониторинга:**

− оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ЦРТДиЮ;
− определить степень эффективности реализации целевой модели
наставничества в ЦРТДиЮ;

− проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в ЦРТДиЮ;

−разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ЦРТДиЮ на следующий год.
Мониторинг результативности программы наставничества состоит из двух
этапов:
1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, професионального
роста участника, динамика образовательных результатов.
1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе
анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой
программы наставничества за первый период реализации программы. В рамках
SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные
и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены в
таблиц

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы
наставничества во втором полугодии 2023 года. Результаты анализа представлены в
таблице.
**Определение эффективности программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии  | Показатели  | Проявление |
|  |  | Проявляется вполноймере, 2балла | Частичнопроявляется, 1балл | Непроявляется, 0баллов |
| Оценкапрограммынаставничествав организации | Соответствие наставническойдеятельности цели и задачам,по которым онаосуществляется | • |  |  |
|  | Оценка соответствияорганизации наставническойдеятельности принципам,заложенным в программе | • |  |  |
|  | Соответствие наставническойдеятельности современнымподходам и технологиям | • |  |  |
|  | Наличие комфортногопсихологического климата ворганизации | • |  |  |
|  | Логичность деятельностинаставника, понимание имситуации наставляемого иправильность выбораосновного направлениявзаимодействия |  | • |  |
| Определениеэффективностиучастниковнаставническойдеятельности ворганизации | Степень удовлетворенностивсех участниковнаставнической деятельности |  | • |  |
|  | Уровень удовлетворенностипартнеров от взаимодействия внаставнической деятельности | • |  |  |
| Изменения вличностинаставляемого | Активность изаинтересованность в участиив мероприятиях, связанных снаставническойдеятельностью |  | • |  |
|  | Степень применениянаставляемым полученных отнаставника знаний, умений иопыта в профессиональных(учебных, жизненных ситуациях, активнаягражданская позициях) |  | • |  |

15–18 баллов – оптимальный уровень;

 9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов– недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества 14 баллов (допустимый уровень).

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям
Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный
анализ результатов программы наставничества (таблица 5).
**Количественный анализ результатов программы наставничества**
Таблица 5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр  | Показатель дореализациипрограммы (x) | Показательпослереализациипрограммы(y) |
| 1. Число собственных педагогическихпрофессиональных работ молодогоспециалиста/наставляемого (статей,исследований, методических практик) | 0  | 2 |
| 2. Количество занятий и мероприятий,проведенных молодым специалистом наактивном уровне | 2  | 10 |

 По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:
- качество программы наставничества, эффективность и полезность
программы как инструмента повышения социального и профессионального
благополучия в ЦРТДиЮ на хорошем уровне;
- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой
модели, современным подходам и технологиям. Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, следует отметить, что программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов. У наставляемых педагогов Афанасенковой С. А., Барановой В. В. сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательного процесса и личностного роста.

 **Выводы** по итогам работы наставника: продолжить работу по созданию
условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога,
создания своего педагогического профессионального стиля в работе.
*Педагогам-наставникам:*
-поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей
педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;
- продолжить посещение уроков педагога с последующим методическим
анализом.
*Молодому специалисту:*

- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации
учебного процесса;

- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими
навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на
методических вебинарах, семинарах, практикумах;

-изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

 В следующем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодым специалистом педагогу-наставнику в направлении «Как сделать занятие эффективным и эффектным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми, испытывающими трудности в обучении» и др. Молодому педагогу продолжить принимать активное участие в конкурсах различного уровня.