**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 по затруднениям молодого (опросники, посещение мероприятий, занятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста. |
| Основной | Педагог - наставник разрабатывает и реализует план (программу) наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение режимных моментов, посещение открытых мероприятий, занятий наставников с последующим обсуждением занятий наиболее эффективны, а также инновационные методики - мастер - класс, коучинг, мониторинг, посещение всех мероприятий с последующим обсуждением увиденного. |
| Контрольно оценочный этап | Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организует осмысление 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 | | |
|  |  | Проявляет ся в полной мере, 2 балла | Частично проявляе тся, 1 балл | Не проявляе тся, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | • |  |  |
|  | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | • |  |  |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | • |  |  |
|  | Наличие комфортного психологического климата в организации | • |  |  |
|  | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  | • |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | • |  |
|  | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | • |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  | • |  |
|  | Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных ситуациях, активная гражданская 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 до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) |
| 1. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | 0 | 2 |
| 2. Количество занятий и мероприятий, проведенных молодым специалистом на активном 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.