«Рассмотрено»

на заседании Педагогического Совета Протокол от « 30 » августа 2024 № 1

# Аналитическая справка

**по итогам мониторинга реализации Программы наставничества**

# в ГБПОУ РО «САТТ» за 2023-2024 учебный год

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Сроки реализации Программы: 01.11.2023-30.06.2024 Планируемые результаты:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
* повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
* степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;
* качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
* увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* цифровую информационно коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Методы исследования: опрос, анкетирование, анализ.

В 2023-2024 учебном году методическое и профессиональное сопровождение молодых (начинающих) педагогов было организовано по следующим направлениям:

# 1. Сопровождение социально-профессиональной адаптации молодых педагогов в рамках Школы молодого педагога.

Сформирован состав молодых педагогов-участников тренингов в возрасте до 30 лет и с педагогическим стажем работы до 3 лет в количестве 4 чел.

Методическая работа с молодыми преподавателями в техникуме в рамках Школы молодого педагога проводилась по следующим направлениям: формирование системы знаний о современных требованиях к уроку, новых педагогических и информационных технологиях, методах контроля и проверки знаний, моделировании содержания учебного курса, отработка умений и навыков проектирования и моделирования уроков теоретического и практического обучения.

Цель - обеспечение прохождения этапа первоначальной адаптации, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный процесс техникума, совершенствования профессиональных компетенций.

Задачи:

1. Обеспечение условий для скорейшей адаптации и эффективного включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный процесс.
2. Совершенствование методического обеспечения образовательного процесса путем совершенствования педагогической культуры преподавателей и мастеров.
3. Изучение содержания ФГОС СПО.
4. Оказание организационно-методической помощи в составлении учебно- методической документации, планов работы, отчетов, методических разработок, учебных пособий.
5. Разработка диагностического комплекса по оценке педагогического мастерства.
6. Создание библиотеки методических разработок.
7. Подготовка преподавателей к аттестации на присвоение квалификационной категории.

Формы работы:

1. Консультации, беседы.
2. Семинары, тренинги.
3. Анкетирование
4. Посещение и взаимопосещение уроков. Ожидаемый результат:
* Профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов в техникуме;
* Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
* Результативное участие молодых педагогов в разноуровневых методических мероприятиях;
* Разработка портфолио для прохождения процедуры аттестации.

# 2. Разработка, внедрение и реализация Программы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «САТТ» на 2023-2024 учебный год.

В рамках реализации Программы наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «САТТ», утвержденной приказом директора ГБПОУ РО «САТТ» решаются следующие задачи:

* закрепление молодого педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации;
* разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.

На основании приказа директора «О закреплении педагогов –наставников в 2023-2024 учебном году» была сформирована база наставников и наставляемых, в которую вошли 8 наставнических пар.

Работа в наставнических парах на первом этапе была направлена на:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе;
* личностное развитие и самореализацию педагогических работников, повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

На данном этапе наставнические пары разработали и приступили к реализации персонализированных программ (планов) наставничества.

В работе наставников, в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов, использовались следующие формы работы:

* собеседование с молодыми преподавателями на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником);
* консультативная помощь в составлении рабочей программы учебной дисциплины/ПМ и тематического планирования (совместное составление программ и ТП с последующим контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению);
* консультации по итогам посещения занятия молодого преподавателя;
* организация посещения открытых занятий наставника для молодых преподавателей с целью обучения их профессиональному мастерству.

Результатом реализации Программы наставничества в ГБПОУ РО «САТТ» стало участие молодых (начинающих) педагогов в мероприятиях различного уровня:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название мероприятия | ФИОнаставника | ФИОнаставляемого | Результат |
| Областной конкурс«Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области» | Федотова ТатьянаВладимировна | Курагеу Галина Александровна | 2 место в территориальном этапе областного Конкурса в номинации«Преподаватель общеобразовательных дисциплин)» |
| Областной конкурс«Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области» | Коврина Наталья Васильевна |  Филимонова Яна Яковлевна | 1 место в территориальном этапе,областного Конкурса в номинации «Молодой педагог года – педагогический дебют» |
| 2-ой Региональный этап Всероссийского конкурса среди мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций «Мастер года» | Фёдорова Светлана Олеговна | Поплаухина Елена Викторовна | сертификат участника |
| Региональный этап чемпионата по профессиональному мастерству инвалидо в и лиц с ОВЗ«Абилимпикс» | Фёдорова Светлана Олеговна | Поплаухина Елена Викторовна | 3 место |
| Региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» | Черевкова ЛюбовьВикторовна | Шматко ПавелВладимирович | сертификат участника |

# Анализ качества реализации Программы наставничества

60

50

40

30

20

10

0

да нет

# МАТЕРИАЛЫ

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(на основании письма министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. N МР- 42/02).

# Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

**Форма «преподаватель – преподаватель»**

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Приложение № 1 Анкета наставляемого.

Анкета наставляемого

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

Инструкция:

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

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

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение | Очень | Часто | Редко | 1 - 2 | Никогд а |
| мероприятий по развитию конкретных | часто |  |  | раза |  |
| профессиональных навыков (посещение и |  |  |  |  |  |
| ведение открытых уроков, семинары, |  |  |  |  |  |
| вебинары, участие в конкурсах)? |  |  |  |  |  |

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

Приложение № 2 Анкета наставника Анкета наставника

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

Инструкция:

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить | Очень | Часто | Редко | 1 - 2 | Никогд а |
| мероприятия по развитию конкретных | часто |  |  | раза |  |
| профессиональных навыков (посещение и |  |  |  |  |  |
| ведение открытых уроков, семинары, |  |  |  |  |  |
| вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

# Второй этап опроса для мониторинга программы (по окончании работы).

**Форма «преподаватель – преподаватель»**

Приложение № 3 Анкета наставляемого

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
6. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах? [да/нет]
7. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
8. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет].

Приложение № 4 Анкета наставника

Анкета наставника

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

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 - 2раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа? [да/нет]
5. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет].