Справка (отчет) по промежуточному мониторингу форм наставничества «педагог-педагог» педагогических работников образовательных организаций города Мегиона (январь 2025)

С сентября 2020 года в образовательных организациях города Мегиона внедрена и реализуется система (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Целевая модель наставничества реализуется на основании следующих документов:

1.Распоряжение от 25 декабря 2019 г 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)»

2.приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

3.приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 года №202-О «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

4.приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Мегиона от 10.04.2020 №218-О «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Мегиона»;

5.приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Мегиона от 07.102021 №499-О «Об исполнении мероприятий дорожной карты по реализации

направления «Молодые педагоги» в образовательных организациях городского округа город

Мегион»

6.приказ департамента образования администрации города Мегиона №04-О от 10.01.2023 «О реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион на 2023-2025 годы»

Целевая модель наставничества реализуется в 7 образовательных и 11 дошкольных образовательных организациях г.Мегиона.

Все учреждения определили кураторов в образовательной организации по внедрению целевой модели наставничества, создали базу наставников и наставляемых. В рамках реализации нацпроекта «Образования», регионального проекта «Современная школа», для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школ и детских садов все образовательные организации участвовали в промежуточном мониторинге форм наставничества «педагог-педагог». Во всех образовательных учреждениях созданы методические объединения. Для координации методического сопровождения на муниципальном уровне создан Совет наставников и Совет молодых педагогов.

На сайте МКУ «Центр развития образования» создан раздел «Наставничество», где аккумулируются лучшие педагогические практики и технологии. На сайтах образовательных организаций также созданы разделы «Наставничество», где размещается информация по реализации данного направления.

В образовательных организациях города разработаны и реализуются программы наставничества (дорожные карты ЦМН), что обусловлено наличием соответствующего критерия в муниципальном мониторинге: каждый год в ОУ/ДОУ молодым и вновь прибывшим специалистам прикрепляют опытных результативных наставников, под их руководством и призваны раскрыться таланты и профмастерство подопечных. Учреждения самостоятельно определяют способ выбора наставника, цели, формы оформления менторской деятельности (портфолио, персонифицированная программа повышения квалификации, план и анализ работы наставника, др.).

Основными задачами наставничества являются:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

разработка и реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Во всех образовательных организациях города Мегиона созданы документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации (план работы (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации, приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых, индивидуальные планы работы наставников и наставляемых, персонализированнные программы).

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по методической работе, старший методист.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями, методистами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов, будущих участников программы наставничества.

С целью обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества на муниципальной площадке, в период с сентября 2023 года по декабрь 2024 года были организованы и проведены следующие мероприятия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация секции «Наставничество» в рамках августовского совещания | Сентябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО»; Совет наставников, Совет молодых педагогов |
| Совет наставников. Утверждение планов на 2023-2024 учебный год | Сентябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет наставников |
| Совет молодых педагогов. Утверждение планов на 2023-2024 учебный год | Сентябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет молодых педагогов |
| Консультация для молодых педагогов «Внедрение современных подходов, эффективных технологий и педагогических практик в образовательный процесс» | Октябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет наставников, Совет молодых педагогов |
| Мастер-класс "Первый шаг к Е-портфолио" | Октябрь 2023 | Чулаева Анастасия Андреевна, Учитель русского языка и литературы МАОУ «СОШ№3 им. И.И.Рынкового», победитель Конкурса педагогических работников ХМАО-Югры «Портфолио молодого педагога» |
| Семинар «Конструктор идеального наставничества» | Октябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет наставников |
| Участие в акции «Дорога просвещения» ХМАО-Югры. Создание банка лучших практик. | Октябрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО»,ОУ, ДОУ |
| Школа молодого педагога. Квест-игра как одна из эффективных форм профессионального становления молодых педагогов и педагогов-наставников. | Декабрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Евсеева О.А., заместитель директора МАОУ №5 «Гимназия» по МР |
| Фестиваль открытых//стендовых занятий «На ступенях роста»:  ОУ Городской фестиваль методических идей «Успешные педагогические практики по формированию и оценке функциональной грамотности».  ДОУ Городской фестиваль методических идей «Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего развитие интеллектуально-творческого потенциала личности ребенка дошкольного возраста» (организация совместной деятельности с детьми). | декабрь 2023 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет молодых педагогов, Совет наставников |
| Организация текущего контроля достижения планируемых  результатов наставниками. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки ( в рамках дорожной карты ЦМН) | Январь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Практико-ориентированные семинар: «Система работы педагога по развитию одаренности и творческого потенциала ученика (воспитанника). Активные методы обучения». | Январь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Фестиваль открытых занятий «На ступенях роста»:  ОУ Городской фестиваль методических идей «Успешные педагогические практики по формированию и оценке функциональной грамотности». Секция «Молодые педагоги».  ДОУ «Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего развитие интеллектуально-творческого потенциала личности ребенка дошкольного возраста» (организация совместной деятельности с детьми). | Февраль 2024 ДОУ  Март 2024 ОУ | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Круглый стол  «Духовно-педагогическая культура учителя – основа учебно-воспитательного процесса». | Март 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Участие в цикле вебинаров «Десять шагов к мастерству» с участием победителей регионального конкурса «Педагог - новатор – 2023» | В течение учебного года | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО» |
| Успешность педагогической деятельности. Формирование портфолио молодого педагога. Анализ карьерных перспектив молодого педагога. | Апрель-май 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Совет наставников |
| Заседание Совета наставников. Утверждение планов Совета и ЦМН ОУ на 2024-2025 учебный год. | Сентябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО» Совет наставников. |
| Заседание Совета молодых педагогов. Утверждение планов на 2024-2025 учебный год. | Сентябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО» Совет молодых педагогов |
| Подготовка к акции «Дорога просвещения». Составление медиа-плана от ДОУ, священнослужителей; формирование базы лучших практик. | в течение месяца | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ДОУ |
| Консультация «Формирование портфолио молодого учителя (анализ достижений и перспектив молодого учителя; успешность педагогической деятельности)». | Октябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Акция «Дорога просвещения» (с участием лучших педагогов и наставников Югры) в 2024 году». Повышение качества воспитательного процесса через деятельность Лаборатории духовно-нравственного воспитания и развития «Истоки» ДОУ г.Мегиона. | Октябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», Потапова С.В., руководитель Лаборатории «Истоки», ДОУ, священнослужители |
| Семинар-практикум «Персонализированная программа наставничества как условие профессионального роста молодых педагогов» для ОУ, ДОУ. | Октябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО» |
| Реализация ЦМН: формирование  Базы наставляемых; формирование  базы наставников. | Сентябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО». |
| Консультация «Формирование портфолио молодого учителя (анализ достижений и перспектив молодого учителя; успешность педагогической деятельности)». участники 36 педагогов | Ноябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ, ДОУ |
| Участие в мониторинге эффективности и результативности внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2024 году. ВСЕ ОУ | Ноябрь 2024 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», ОУ |
| Школа молодого педагога. Лучшие практики наставничества образовательных организаций г.Мегиона (ДОУ) участники 33 педагога | Ноябрь 2024 | МКУ «Центр развития образования», Совет наставников Совет молодых педагогов |
| Школа молодого педагога. Лучшие практики наставничества образовательных организаций г.Мегиона (ОУ) 14 педагогов | Декабрь 2024 | МКУ «Центр развития образования», Совет наставников Совет молодых педагогов |
| Творческая лаборатория «Педагог-новатор как элемент системы непрерывного образования» (преподаватель, вносящий и осуществляющий новые идеи и приемы в педагогической деятельности). 28 педагогов ДОУ | Декабрь 2024 ДОУ |  |
| Творческая лаборатория «Педагог-новатор как элемент системы непрерывного образования» (преподаватель, вносящий и осуществляющий новые идеи и приемы в педагогической деятельности). ОУ 18 педагогов | Январь 2025 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО», методисты ОУ |
| Участие во Всероссийской  муниципальной премии «Служение» в номинации «Институт наставничества –  для будущего страны».  Подготовка проекта. Проект по развитию целевой модели наставничества образовательных организаций г.Мегиона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Навигатор наставничества как траектория развития и успеха профессиональных компетенций педагогов» в 2022-2024 учебных годах. | до 9.02.2025 | Бурмасова Н.Р., начальник методического отдела МКУ «ЦРО»; МАДОУ ДС№14 «Умка», МАДОУ ДС№2 «Рябинка», МАОУ СОШ№3, МАОУ №5 Гимназия, МАОУ СОШ№4 |

Степень профессионального и личностного роста участников ЦМН можно определить через результативность участия в профессиональных конкурсах. Педагоги г.Мегиона принимают участие в окружных и всероссийских конкурсах.

**2022**. **5 педагогов – победители и призеры.**

Победителем I (регионального) этапа XVII ежегодного Всероссийского конкурса в области педагогики, воспитания и работы с детьми и молодёжью «За нравственный подвиг учителя» в номинации «Лучший образовательный издательский проект года» стала Кыштымова Татьяна Анатольевна, заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе МАДОУ «ДС №13 «Родничок» п.г.т. Высокий г. Мегиона.

Всероссийский конкурс «Воспитатели России». Шуткина Анна Викторовна, учитель –дефектолог МАДОУ ДС №12 «Росинка» 2 место в номинации «Лучший воспитатель-профессионал»; Рамазанова Рамина Гамиддиновна, воспитатель МАДОУ ДС №14 «Умка», 2 место в номинации «Наставник - это призвание»; Айнуллина Надежда Викторовна, воспитатель МАДОУ ДС №13 «Родничок», 2 место в номинации «Педагог- инфлюенсер»; Гусева Елена Викторовна, педагог-психолог МАДОУ ДС №14 «Умка», 3 место в номинации «Наставник - это призвание».

**2023. 24 педагога – победители и призеры.**

Марнова Елена Валентиновна, учитель начальных классов МБОУ «СОШ №6» – победитель конкурса на присуждение премий губернатора ХМАО – Югры в номинации «Педагог-новатор»;

Чулаева Анастасия Андреевна, учитель русского языка и литературы МАОУ «СОШ №3 им. И. И. Рынкового» – победитель регионального конкурса «Портфолио молодого педагога»; Выдренкова Мария Сергеевна, учитель начальных классов МАОУ «СОШ №3 им. И. И. Рынкового» – призер регионального конкурса «Портфолио молодого педагога»;

Журавский Андрей Александрович, призер самого значимого конкурса профессионального мастерства в сфере образования Югры, учитель физики и астрономии МАОУ «СОШ№9», 3 место; обладатель двух призов ученических и родительских симпатий конкурса «Учитель года Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

Окружной конкурс за звание лучшего педагога в 2023 году. Иванова Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ №6» - победитель в номинации «Лучший педагог общеобразовательной организации».

Региональный конкурс учебно-методических материалов по формированию основ финансовой грамотности. Кузнецова Наталья Владимировна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №15 «Югорка», диплом I степени в номинации «Лучшая методическая разработка»; Дурасова Алла Александровна, старший воспитатель МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка», диплом I степени в номинации «Лучшая образовательный проект»; Васильева Анна Ивановна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка», диплом I степени в номинации «Лучший образовательный проект»; Лукманова Роза Минифанисовна, старший воспитатель МАДОУ «Детский сад №7 «Незабудка», диплом III степени в номинации «Лучший образовательный проект»; Дегтярёва Ольга Леонидовна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка», диплом III степени в номинации «Лучший образовательный проект».

Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов финансовой грамотности. Диплом II степени в номинации «Лучшая модель реализации программы финансовой грамотности» Дурасова Алла Александровна, старший воспитатель МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка», Васильева Анна Ивановна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка».

Всероссийский конкурс. Региональный этап. «Педагогический дебют»: Середа Татьяна Петровна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №6 «Буратино», победитель Эссе «Педагог-наставник: должность или миссия»; Сафонова Екатерина Владимировна, учитель русского языка и литературы МАОУ «СОШ№9», победитель Эссе « Наставник как зеркало учительской профессии»; Селиверстова Елена Борисовна, воспитатель МАДОУ «Детский сад №8 «Белоснежка», победитель Эссе «Наставником не рождаются»; Иванова Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ№6», победитель Эссе «Я – учитель – педагог – наставник!»; Пожарская Ирина Леонидовна, учитель-логопед МАОУ «СОШ№9», победитель Эссе «Педагогика как любовь: роль наставника».

В мае 2023 года состоялся региональный этап XVIII Всероссийского конкурса в области педагогики, воспитания и работы с детьми и молодёжью до 20 лет на соискание премии «За нравственный подвиг учителя», в котором коллектив авторов МАДОУ «Детский сад №2 «Рябинка», г. Мегион: Дурасова Алла Александровна, старший воспитатель; Жукова Светлана Михайловна, музыкальный руководитель; Кожара Юлия Сергеевна, учитель-логопед, с познавательно-творческим проектом «Блокада Ленинграда – 900 дней Подвига» по духовно-нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников от 6 до 7 лет посредством деятельности Клуба «Волонтёры истории» заняли 1 место.

Диплом 1 степени Всероссийского фестиваля педагогического мастерства среди педагогических работников «Педагогический дуэт» (23.01.2023-16.02.2023) получили Колобовникова Лариса Петровна, учитель начальных классов МАОУ «СОШ№4», Брюховских Дарья Андреевна, учитель начальных классов МАОУ «СОШ№4».

Диплом 2 степени Всероссийского фестиваля педагогического мастерства среди педагогических работников «Педагогический дуэт» (23.01.2023-16.02.2023) получили Чаусова Алена Станиславовна, учитель английского языка МАОУ «СОШ№4», Коваль Мария Сергеевна, учитель английского языка МАОУ «СОШ№4».

**2024. 19 педагогов – победители и призеры.**

Педагог года Югры – 2024. Нажалкина Елена Петровна, учитель истории и социально-политических дисциплин МАОУ №5 «Гимназия», заняла 2 место, получила приз ученических симпатий.

Победители (1 место) регионального этапа Всероссийского конкурса в области педагогики, воспитания и работы с детьми и молодежью до 20 лет «За нравственный подвиг учителя» (май, 2024) авторский коллектив МАДОУ «Детский сад№2 «Рябинка»: Миронова Виктория Вячиславовна, учитель-дефектолог; Зизенкина Татьяна Евгеньевна, старший методист; Васильева Анна Ивановна, старший воспитатель.

Конкурс на присуждение премии лучшим учителям образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (июль 2024). Победители (1 место):

Иванова Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ№6»; Вострецова Надежда Леонидовна, учитель русского языка и литературы МАОУ №5 «Гимназия».

Окружной конкурс на звание лучшего педагога в 2024 году (июнь 2024). Победители (1 место): Нажалкина Елена Петровна, учитель истории и социально-политических дисциплин МАОУ №5 «Гимназия», Сухушина Екатерина Николаевна, учитель истории и обществознания МАОУ «СОШ№3 им.И.И.Рынкового».

Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов  финансовой грамотности «Финансовая перемена» (сентябрь 2024), победитель (1 место) - Елена Петровна Нажалкина, учитель истории и социально-политических дисциплин МАОУ №5 «Гимназия» в номинации «Лучшая модель реализации программы финансовой грамотности» в категории «Педагоги школьных образовательных организаций».

Конкурс «Педагог-новатор» на присуждение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2024 году. Победитель конкурса «Педагог-новатор» - Мыйня Алла Федоровна, учитель русского языка и литературы МАОУ «СОШ №9», ноябрь 2024.

«Конкурс методических материалов среди общеобразовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, являющихся стажировочными площадками по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся» (июнь 2024); 2 место, призеры: Липкина Ольга Викторовна, заместитель директора МАОУ «СОШ№4», Мищенко Наталья Геннадьевна, заместитель директора МАОУ «СОШ№4», Исянгулова Оксана Александровна, директор МАОУ «СОШ№4».

Победителем во II (межрегиональном) этапе конкурса в области педагогики, работы с детьми и молодежью «За нравственный подвиг учителя» по Уральскому федеральному округу в 2024 году в номинации «Лучший образовательный издательский проект года» с работой «Образовательный издательский проект по духовно-нравственному воспитанию детей старшего дошкольного возраста и их родителей «В мире нет милей и краше праздников и преданий наших» стал авторский коллектив МАДОУ «Детский сад№2 «Рябинка»: Миронова Виктория Вячиславовна, учитель-дефектолог; Зизенкина Татьяна Евгеньевна, старший методист; Васильева Анна Ивановна, старший воспитатель.

По форме «педагог-педагог» в рамках реализации Целевой модели наставничества в ДОУ сформировано 48 наставнических пар, в ОУ – 37 наставнических пар.

В мониторинге форм наставничества «педагог-педагог» принимали участие 85 наставнических пар. 100%

**Анализ анкет наставников.**

Наставники отвечали на следующие вопросы:

1,2. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

85 наставников сталкивались с программой наставничества в ДОУ, ОУ. 100%

Нужно отметить, что все наставники задействованы в программе наставничества и в своей образовательной организации, и на муниципальной площадке.

Вопросы 3-11 оценивались в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества для 85 наставников высокая и самая высокая. 100%

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества для 85 наставников высокий и очень высокий. 100%

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями): 83 наставника считают, что эффективно смогут организовать мероприятия 97%; 2 наставника считают, что в некоторых моментах будет это проблемно 3%.

6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации: 81 /95% наставник считает высокой эффективность программы; 4/ 5% наставника считают, что эффективность будет выше среднего, так как молодой педагог трудно адаптируется к определенным направлениям.

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 82/96% наставника считают, что хорошо и очень хорошо с их помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями, 3/4% наставника считает, что приложат все усилия для преодоления проблем молодого педагога.

8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 79/ 92% наставников считают, что с их помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками на высоком уровне. 6/ 8% наставников - на среднем уровне.

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации: 84/ 98% наставника считают, что ожидаемое качество разработанной ими программы профессиональной адаптации будет на хорошем и высоком уровне; 1/ 2% наставник - на среднем уровне.

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс: 85/100% наставников ожидают, что наставляемый на хорошем уровне будет включен в процесс.

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой: 72\ 84% наставника ожидают высокий и очень высокий уровень удовлетворения совместной работой; 13/ 16% наставников - средний уровень.

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Достижение целей программы наставничества; повышение профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого; оказать помощь наставляемому; получить конструктивную обратную связь при передаче опыта, знаний, навыков воспитательного мастерства.

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? (оценивались по 10 бальной шкале) 72\ 88% наставника – 10 баллов, 13\ 12% наставников – 8 баллов.

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Развитие профессиональных качеств наставляемого, взаимное творческое обучение; передача профессиональных качеств наставляемому; личностные взаимоотношения; способность и готовность делиться профессиональным опытом.

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? 85\ 100% наставников ответили – программа устраивает в полном объеме.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)? Часто – 61\ 71%, очень часто – 12/14%, регулярно -12\ 14%

**Выводы:**

1. 85 наставников сталкивались с программой наставничества в ОУ, ДОУ.

2. Ожидаемая эффективность программы наставничества для основного количества наставников высокая и очень высокая.

3. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества для основного количества наставников высокий и очень высокий.

4. Основное количество наставников считают, что очень эффективно смогут организовать мероприятия.

5. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации для основного количества наставников высокая и очень высокая.

6. Основное количество наставников считают, что хорошо и очень хорошо с их помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями.

7. Основное количество наставников считают, что с их помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками на высоком уровне.

8. Основное количество наставников считают, что ожидаемое качество разработанной ими программы профессиональной адаптации будет на хорошем и высоком уровне.

9. Основное количество наставников ожидают, что наставляемый на хорошем уровне будет включен в процесс.

10. Основное количество наставников ожидают высокий и очень высокий уровень удовлетворения совместной работой.

11. Наставники ожидают от программы и своей роли: достижение целей программы наставничества; повышение профессиональной компетенции и профессионального мастерства наставляемого; оказать качественную помощь наставляемому; получить конструктивную обратную связь при передаче опыта, знаний, навыков воспитательного мастерства.

12. Наставникам особенно ценно в программе: развитие профессиональных качеств наставляемого, взаимное творческое обучение; передача профессиональных качеств наставляемому; получить конструктивную обратную связь при передаче опыта, знаний, навыков воспитательного мастерства; возможность для наставника пересмотреть свои компетенции и оптимизировать их в новых наставнических условиях.

13. Ожидания наставников полностью оправданы.

14. Ценным у наставников отмечено – развитие и рост профессиональных качеств наставляемого, взаимное творческое обучение; передача профессиональных качеств наставляемому; личностные взаимоотношения; способность и готовность делиться профессиональным опытом.

15. Программа наставничества устраивает в полном объеме.

16. Методические мероприятия проводились достаточно часто для ее успешной реализации.

**Рекомендации:**

1. оказывать адресную организационно-методическую помощь участникам ЦМН по

достижению необходимого уровня по ключевым условиям и компетентностым направлениям;

1. проводить консультирование при разработке и реализации мероприятий

участников, обеспечивающих достижение высоких результатов по критериям и показателям ЦМН;

1. формировать банк эффективных управленческих практик наставничества между

наставниками образовательной организации;

1. развивать работу по реализации Целевой модели наставничества;
2. обобщать и транслировать опыт наставничества на методической муниципальной

площадке.

**Анализ анкет наставляемых.**

Наставляемые отвечали на следующие вопросы:

1, 2. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?

С программой наставничества сталкивались 27\ 31% молодых педагогов - на методических мероприятиях, где был представлен опыт работы ЦМН.

58\ 68% молодых специалистов узнали о программе впервые на первой консультации с наставником.

Вопросы 3-12 оценивались в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества. 81\ 95% наставляемый оценили самым высоким баллом эффективность программы; 4\ 5% – средний уровень.

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? Все молодые педагоги -85/ 100%- отметили высокую комфортность работы в программе наставничества.

5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями). Самым высоким баллом отмечена организация мероприятий – 85\ 100% молодых педагогов.

6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации. Самым высоким баллом отмечена полезность программы профессиональной и должностной адаптации – 85\ 100% молодых педагогов.

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). Самым высоким баллом отмечены мероприятия проведенные по развитию профессиональных навыков – 71\ 83% молодой педагог; высоким баллом – 14\ 17% молодых педагогов.

8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний. Самым высоким баллом отмечено качество передачи необходимых теоретических знаний наставниками – 85\ 100% молодых педагогов.

9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков. Самым высоким баллом отмечено качество передачи необходимых практических навыков наставниками – 85\ 100% молодых педагогов.

10. Качество программы профессиональной адаптации. Качество программы профессиональной адаптации отмечено самым высоким и высоким баллом – 85\ 100% молодых педагогов.

11. Ощущение поддержки от наставника. Поддержка от наставников отмечена самым высоким баллом – 85\ 100% молодых педагогов.

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? Совместной работой с наставниками полностью довольны – 10 баллов поставили 82\ 96% молодых педагогов. 3\ 4% молодых педагога отметили среднее ощущение поддержки.

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? 69\ 81% молодых педагогов - приобретение практического опыта. 7\ 8% – приобретение уверенности в собственных силах для развития личного творческого и педагогического потенциала. 9\ 11% – повышение своей педагогической компетенции, развитие практических навыков в проведении образовательных мероприятий, занятий и т.д. в работе с детьми.

14. Насколько оправдались ваши ожидания? У всех наставляемых (85\ 100% молодых педагогов) ожидания оправдались полностью (10 баллов).

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? Программа устраивает в полном объеме – 85\100% молодых педагогов.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Часто – 81\ 95% молодой педагог, очень часто – 4\ 5% молодых педагогов.

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? Всем молодым педагогам понравилось участвовать в программе наставничества. 100%

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]- Ответ однозначно «да» - 64\ 75% молодых педагога, 21\ 25% молодой педагог – скорее «да».

**Рекомендации:**

1. Создать в ДОУ/ОУ необходимые материально-технические, кадровые,

методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

1. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития

молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.

1. Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать

непрерывному повышению квалификации молодого педагога.

1. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления

молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Анализ работы показывает, что занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно - исследовательской деятельности на уроке\занятии и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

**Выводы:**

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы целевой модели наставничества.

Педагогам-наставникам:

способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;

мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;

способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

**Молодым специалистам:**

прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;

овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;

изучать передовой педагогический опыт педагогов-наставников.

**Предложения:**

Молодым педагогам принимать активное участие в профессиональных конкурсах различных уровней.

Продолжить работу ОУ/ДОУ по целевой модели наставничества на 2025-2026 учебный год в образовательных организациях.

Транслировать лучший педагогический опыт ОУ/ДОУ на различных методических мероприятиях.

Оказывать методическое сопровождение педагогам при реализации целевой модели наставничества.

По окончанию реализации данной целевой модели учителя- наставники должны поощряться руководителями школ, лучшие кейсы должны размещаться на сайте ОО.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях:**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с долгосрочными и психологически комфортными коммуникациями на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе.

3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

6. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Перспективы:

продолжить развитие кадрового потенциала с целью повышения престижа и значимости педагогической профессии в сфере образования.

продолжить проведение городских конкурсов, муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства, организацию участия в региональных этапах конкурсов.

Информацию подготовила:

Н.Р.Бурмасова, начальник методического отдела МКУ «Центр развития образования»