

Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга ЦМН

В МАОУ выявлены следующие показатели:

1. Утверждено Положение о наставничестве, Программа наставничества и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый»
2. Данные направлены в муниципальный банк наставников и молодых педагогов.
3. В МАОУ создан методсовет молодых педагогов и наставников
4. По итогам мониторинга в МАОУ у 100% начинающих воспитателей есть наставники, что позволяет легко адаптироваться к профессии.

Целью работы наставников является развитие профессиональных умений и навыков молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
2. изучение нормативно-правовой документации;
3. помощь в ведении документации педагога дополнительного образования;
4. применение различных форм и методов в работе с детьми;
5. помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач;
6. содействие в использовании здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
7. механизм использования дидактического и наглядного материала;
8. углубленное изучение инновационных технологий;
9. общие вопросы организации работы с родителями.

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов; консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования (совместное составление);
- консультативная помощь в разработке конспектов занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберегающими технологиями);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;

Результат реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках

		Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества реализовалась форма наставничества:

1) «педагог – педагог».

И следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Анкета наставника

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8		10

4. Насколько наставляемый овладел теоретическими знаниями необходимыми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Насколько наставляемый овладел практическими навыками необходимыми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и	Очень часто			Часто			Редко		1-2 раза		Никогда

Анкета наставляемого

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

1.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8		10
7. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных	Очень часто		Часто		Редко		1-2 раза		Никогда	