

Справка

по результатам диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов

Цель: диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов

Сроки: октябрь 2022 года

Для выявления профессиональных затруднений педагогов была использована **«Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов»**

Работа с молодыми специалистами

Вся работа ведётся согласно приказу по школе «Об организации наставничества» от 30.08.2022 года №197/1-п. В школе молодые учителя Сапарбиева Марьям Сулимановна, Сулбанова Тасмина Исраиловна, Мусаева Марем Бауттиевна, Саламанов Магомед Хожамедович, Джовтханова Ум-Салимат Хусайновна, Кантаева Фатима Аиндиевна, Казаева Хавани Хамзатовна, которые не имеют достаточного опыта профессиональной работы. Для каждого молодого учителя составлен индивидуальный маршрут повышения профессионального уровня, реализовать который помогают учителя-наставники.

Наставничество осуществляют опытные учителя, что способствует благоприятной адаптации молодых специалистов в школе. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

С целью оказания помощи начинающим педагогам в профессиональной компетентности разработана программа «Школы Молодого учителя».

Мероприятия проводятся по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. Учителя дают рекомендации молодым специалистам по ведению и оформлению документов. Проводят контроль над составлением и осуществлением тематического планирования, а также делятся опытом, а также помогают в подготовке различных мероприятий и уроков.

При посещении уроков молодого учителя наставниками были сделаны рекомендации, которые молодые специалисты стараются соблюдать. К работе "Школы молодого учителя" привлекаются опытные, творческие педагоги. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Молодые учителя делятся своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый учитель высказывает свое мнение и отстаивает его.

Активно используются открытые внеклассные мероприятия и уроки с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

С молодыми учителями проведены анкетирования (прилагаются).

Контроль работы молодых специалистов проводился по нескольким направлениям:

- анализ ведения школьной документации;
- анализ воспитательной работы;
- анализ посещенных уроков.

Анализ воспитательной работы показал, что молодые специалисты на своих уроках и во внеурочное время способствуют:

- развитию школьных традиций, создавая благоприятные условия для всестороннего развития личности учащихся;
- формированию активной гражданской позиции;
- вовлекают родителей в жизнь школы и класса;
- повышению у учащихся интереса к урочной и внеурочной работе;

- формированию духовно-нравственных ценностей.

Анализ посещенных уроков показал, что молодые специалисты владеют своим предметом, осваивают современные образовательные технологии, формы и методы работы, частично используют их на своих уроках. Однако, они слабо владеют методикой преподавания и организации урока.

Анализ ведения школьной документации показал, что молодые специалисты добросовестно относятся к ведению школьной документации, своевременно сдают все отчетные документы, однако имеются некоторые недочёты в работе с тетрадями.

Выводы: Проведенный контроль и анализ анкет показал, что молодые специалисты адаптировались в новом коллективе, стараются выполнять все требования администрации, прислушиваются к советам наставников. Работают над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионально уровня. В соответствии с планом работы МС и МО проводят открытые уроки, внеклассные мероприятия, участвуют в проведении семинаров.

Рекомендации:

- продолжить работу по программе «Школа Молодого учителя»;
- посещать уроки наставников, опытных учителей;
- учителям - наставникам продолжить работу с молодыми учителями;
- использовать современные технологии, формы и методы работы;
- разнообразить типы и виды уроков;
- соблюдать структуру и логические переходы от одного этапа к другому;
- рационально использовать время на своих уроках;
- обратить внимание на воспитательный процесс учащихся;
- следить за ведением школьной документации.
-

Заместитель директора по НМР: Ахмадов М.М.

Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации целевой модели наставничества
МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаева
за первое полугодие 2022-2023 учебного года

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаева 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 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказ МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаев от 30.08.2022 года №197/1-п «О наставничестве».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества

Целевая модель наставничества реализуется в МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаева с 01.09.2022года. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- ❖ качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаева;
- ❖ соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<p>Значительная доля участников (60%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (20%) появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p>	<p>Значительна доля участников (40%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны МУ «Департамент образования г.Аргун»</p> <p>.</p>	<p>Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</p>

	<p>Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в первом полугодии 2022 года (период с сентября 2022 года по декабрь 2022 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения целевой модели наставничества за период с 01.09.2022 года по 26.12.2022 года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <p>отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</p>	70%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <p>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	70%	70%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <p>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	80%	80%

Таблица 4. Определение эффективности целевой модели наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 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 наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта		+	
	в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

- ❖ 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).

Таблица 5. Количественный анализ результатов целевой модели наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z / x \times 100$)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	202	256	54	26,7%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	5	6	1	20%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	0	0	0	0

4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	10	4	6	60%
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)	5	1	4	80%
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	5	5	0	100%
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	4	7	3	75%
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	5	8	3	60%
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	15	22	7	47%
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с наставником учителем)	21	21	0	100%
11. Количество выпускников школы, планирующих поступление в Ссузы Чеченской Республики	34	20	6	68%

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- ❖ количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 27,7 процентов;
- ❖ количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 18 процентов;
- ❖ количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 41 процент;
- ❖ число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, составило 100 процентов;
- ❖ количество обучающихся школы, планирующих поступление в ссузы на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента.

Этап 2. Оценка влияния целевой модели наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- ❖ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ❖ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- ❖ качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- ❖ динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- ❖ вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15 процентов;
- ❖ успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5 процентов;
- ❖ уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- ❖ желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
- ❖ уровень личной тревожности обучающихся снизился на 10 процентов;
- ❖ эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
- ❖ понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- ❖ желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
- ❖ уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- ❖ удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- ❖ психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 3 процента.

Выводы по итогам мониторинга:

Целевая модель наставничества в МБОУ «СОШ №3 с.Чечен-Аул» имени М.Х. Дугаева отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

1. Эффективность внедрения целевой модели наставничества в школе – высокая, достигнутый результат превышает планируемый по многим показателям.

2. В результате внедрения целевой модели наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- ❖ количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 27,7 процентов;
- ❖ количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 18 процентов;
- ❖ количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 41 процент;
- ❖ число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах составляет 0%;
- ❖ число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, составляет 100 процентов;

1. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- ❖ вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15 процентов;
- ❖ успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5 процентов;
- ❖ уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- ❖ желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
- ❖ уровень личной тревожности обучающихся снизился на 10 процентов;
- ❖ эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
- ❖ понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- ❖ желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
- ❖ уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
- ❖ удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
- ❖ психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 3 процента.

Заместитель директора по НМР: Ахмадов М.М.