**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10» ГОРОДА ИЖЕВСКА**

426023 Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Степная, 81 тел.: 8(3412)50-64-88; E-mail:izhschool10@mail.ru

**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №10**

Мониторинг реализации программы наставничества в  МБОУ СОШ №10 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»;
* Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 10.10.2022г. №644 «О проведении муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году»

**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 программы наставничества.**

Программа наставничества реализуется в МБОУ СОШ №10 с  28-03-22 - 27-03-23

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в  МБОУ СОШ №10
* 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** | На основании сбора предварительных запросов от потенциальных наставляемых МБОУ СОШ №10, на основании приказа директора, с письменного согласия назначена наставником Киркова Л.Н., учитель русского языка и литературы, с целью оказания помощи молодому специалисту МБОУ СОШ №10 Хаматовой В.А. (Сомова В.А.), учителю русского языка и литературы, передачи личного опыта в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы. Киркова Л.Н. - опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания учебных предметов Русский язык и литература, имеющий профессиональные успехи (высокий показатель результатов ОГЭ по русскому языку в 9 классах в 2022 г.). Киркова Л.Н. – педагог, ведущий активную общественную работу, председатель первичной профсоюзной организации школы. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Организована разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала (взаимопосещение уроков, разработка конспектов уроков по определенным темам). | Необходимая помощь со стороны организации. Оснащение кабинета средствами ИКТ.Оборудовать рабочее место педагога современной техникой. Устаревшая техника и постоянные сбои в работе не помогают учителям сохранять спокойствие. |
| **Учитель – ученик** | На основании сбора предварительных запросов от потенциальных наставляемых, на основании приказа директора, с письменного согласия назначена наставником • Халтурина Э.А, неравнодушный профессионал с большим (37 лет) опытом работы с высокой квалификацией (высшая квалификационная категория), с активной жизненной позицией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Активный участник конкурсов, олимпиад разного уровня:I муниципальный марафон эффективных практик классных руководителей в 2021-2022 учебном году (для педагогов (классных руководителей), реализующих образовательные программы НОО, ООО на территории муниципального образования «Город Ижевск») по направлению «Классный коллектив – искусство социализации». Тема материалов «Расширение воспитательных возможностей информационных ресурсов (музей)»Конкурс аудиогидов «ИжТрэвел.18»: «XIX век в лицах», «Жемчужина Ижевска», «Ворота города», «Татарская слобода». Диплом победителя за создание аудиогида (Национальный музей УР имени Кузебая Герда, МБОУ ДО ДД(Ю))ТРуководством Ижевского территориального управления Горьковской железной дороги За большой личный вклад в сохранение исторического наследия и реализацию выставочного проекта «Ижевский багаж» Халтурина Э.А. награждена Благодарственным письмом.Опыт работы Халтуриной Э.А. представлен на:Городском семинаре-практикуме «Проект «Я - Удмуртия»». Проведение площадки «Социальные проекты. Взаимодействие с партнерами» (из опыта работы в рамках городского инновационного проекта «Я - Удмуртия» Халтурина Э.А. Отмечена Благодарностью Фонд президентских грантов. УО Администрации г. Ижевска. ИМЦ «Альтернатива.Халтурина Э.А. осуществляет мотивационную и ценностную поддержку наставляемого. развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.Наставляемый –социально активная школьница с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. Занимается по программе: Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Школьный музей»март 2022, Участница видеоконкурса школьных короткометражных фильмов «Дети об Удмуртии» (I место)Городской конкурс социально-значимых проектов «Тебе, Удмуртия!»2022 (II место)Конкурс аудиогидов «ИЖТРЭВЕЛ.18», Аудиогид «Жемчужина Ижевска», победители Участие в Городской игре «Я шагаю по Ижевску» - 2022, в составе команды «Следопыты», руководитель (полностью) Халтурина Эльвира Анатольевна, учитель истории и обществознания, руководитель школьного музея, 2 место | Необходима финансовая поддержка ученицы для участия в конкурсах, конференциях |

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 | Программа наставничества в форме «Учитель – учитель» продолжает реализацию в 2022-2023 учебном году в том же составе (Киркова Л.Н. –наставник, Хаматова В.А. (Сомова) наставляемый). План работы рассмотрен на Методическом совете в сентябре 2022 г.. Для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне оба педагогических работника (Киркова Л.Н. И Хаматова В.А. включены в реализацию сетевого инновационного проекта по теме «Развитие эмоционального интеллекта на уроках русского языка и литературы как нового компонента ФГОС ООО-21», в сотрудничестве с ИРО с сентября 2022 года, принимают участие в выполнении плана мероприятий по реализации сетевого инновационного проекта. | Отказ от продолжения стажировки |
| Учитель – ученик | Участие в соревнованиях юниоров WorldSkills / JuniorSkills в рамках Региональных чемпионатов Удмуртской Республики по компетенции «Организация досуга детей и взрослых» | Загруженность ученика в учебном процессе может повлиять на результативность участия в проекте |

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в период с 28-03-2022 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СОШ № 10 за период 28-03-2022 года**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся
 | 1 | 1 |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* 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
 | 1(100%) | 1(100%) |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе
 | 100% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):* отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе
 | 100% | 100% |

**Таблица 4. Определение эффективности программы 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 | 2 |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | \_ | 1 |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | \_ | 1 |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | 2 |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | 2 |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | 2 | \_ |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | 2 |  |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | 2 | \_ |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  | 1 |  |

* 15–18 баллов – оптимальный уровень;
* 9–14 баллов – допустимый уровень;
* 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества в МБОУ СОШ № 10 – 15 баллов

**По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

* **Эффективность программы наставничества – 15 баллов на оптимальном уровне**

**Этап 2. Оценка влияния программы 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.

**Анкета наставника (по итогам участия)**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопрос** | **Оценка** **(по шкале от 1 до 5)** |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков? | *4* |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер? | *5* |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | *3* |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | *3* |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | *5* |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера? | *5* |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; | *4* |
| – освоение практических навыков работы; | *5* |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; | *4* |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства | *4* |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |
| – самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | *4* |
| – в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; | *4* |
| – личные консультации в заранее определенное время; | *3* |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; | *5* |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий | *5* |

**Анкета для стажера (по итогам участия)**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

* **каждый день;**
* один раз в неделю;
* 2–3 раза в месяц;
* вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

* 3,5–2,5 часа в неделю;
* **2–1,5 часа в неделю;**
* полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

* 30–70 процентов;
* **60–40 процентов;**
* 70–30 процентов;
* 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

* да, всегда;
* **нет, не всегда;**
* нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

* да, каждый раз после окончания задания;
* **да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;**
* да, раз в месяц;
* нет.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Цели наставничества по адаптация стажеров (учитель-учитель) к работе в МБОУ СОШ №10 реализуются на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышения квалификации педагогов, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения стажерами необходимых результатов. Текучести кадров нет, молодые педагоги мотивированы к достижению целей обучения и воспитания в МБОУ СОШ №10

Достижение целей наставничества по развитию коммуникативных, творческих, лидерских навыков наставляемого. (учитель-ученик) в МБОУ СОШ №10 способствуют саморазвитию, осознанному выбору образовательной и карьерной траектории.

Справку составил(а): Прохорова Л.А.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |   | /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Со справкой ознакомлен(ы):

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Киркова Л.Н.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Хаматова В.А.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Халтурина Э.А.