**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))Т  Руководством 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.