

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ИЖЕВСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №12

426023 г. Ижевск, ул. Азина 325, тел./факс 74-29-13, E-mail: sc012@izh-shl.udmr.ru
web-сайт: <https://shkola12izhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru>

**Информационная справка
по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества в МБОУ СОШ №12
2023-2024 уч. г.**

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»;

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 №12 с марта 2022. В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СОШ №12
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Общее количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества в МБОУ СОШ №12 – 4 .

Количество наставников МБОУ СОШ №12 (по приказу) за календарный год (2024 г.) – 4 педагога.

Количество наставляемых (по приказу) – 4 чел

Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества - 3

Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог – педагог – 1 программа (Тазиева Т.В.- Ломаева Т.Н.)

Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет – 420 обучающихся. Из них обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого -5 уч.

Всего обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 9 обучающихся

Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого – 0 уч.

Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого -9 уч. Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 2 %

Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет – 22 уч.

По итогам анкетирования:

- Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества – 90.1%.

- Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества – 86,3%

Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации – 1 педагог. Из них молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых – 1 педагог.

Общее количество педагогов в МБОУ СОШ №12 – 36 чел. Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в школе 1 педагог. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника – 4 педагога.

Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника - 1 (с 01.09.2024 г.)

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
<p>Учитель – учитель</p>	<p>На основании сбора предварительных запросов от потенциальных наставляемых МБОУ СОШ №12, на основании приказа директора, с письменного согласия назначена наставником Тагиева Т.В. учитель начальных классов, с целью оказания помощи молодому специалисту МБОУ СОШ №12 Ломаевой Т.Н.</p> <p>Наставник -Тагиева Т.В.. – педагог,заместитель директора по УВР . 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).</p> <p>Наставляемый: Ломаева Т.Н. – учитель начальных классов, руководитель детского движения « Орлята России» Прошла повышение квалификации АОУ ДПО УР «Институт развития образования» в 2023 году. Выступила с докладом «Развитие эмоционального интеллекта на уроках литературного чтения ». Опубликовала на сайте infourok.ru методическую разработку, которая успешно прошла проверку и получила высокую оценку от эксперта «Инфоурок</p>	<p>Оснащение кабинета средствами ИКТ Оборудовать рабочее место педагога современной техникой. Устаревшая техника и постоянные сбои в работе не помогают учителям сохранять спокойствие.</p>

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	<p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства</p> <p>Участие в курсах повышения квалификации по программам наставничества</p>	<p>Отсутствие информационно-методической поддержки образовательной организации при внедрении программы наставничества</p> <p>Рост конкуренции между образовательными организациями региона за квалифицированные педагогические кадры.</p>

В ходе мониторинга были проанализированы эффективность программы наставничества за 2023-2024 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СОШ№12

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> <ul style="list-style-type: none"> 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 	70 %	70 %
Доля педагогов задействованных в программе от общего числа учителей школы	27%	27%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	70%	70%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	70%	70%

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	+		
	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	Активность и заинтересованность			

наставляемого	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 – 13 баллов (допустимый уровень). Особенность введения и реализации программы тесно связано с режимом работы школы: так многие участники отмечают загруженность, нагрузка практически в 2 ставки уменьшает продуктивность работы и снижает мотивацию участия в программе наставничества, с этим возможно будут связаны и риски реализации программы в 2024-2025 учебном году, так как режим работы школы останется неизменным.

1.1. 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 программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = y – x)
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (исследований, методических практик, открытых занятий)	6	8	2
Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к программе	0	1	1
Количество мероприятий, проведенных в рамках мотивационного и практического характера для участников программы	3	5	2

Участие тандемов в конкурсах профессионального мастерства	0	1	1
---	---	---	---

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, угрозами и рисками программы.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- выросло число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (исследований, методических практик, открытых мероприятий);
- появились мероприятия, направленные на повышении мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом идетьми;
- участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства и конкурсах для обучающихся различного уровня.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программынаставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемыхв образовательную деятельность;
- наблюдается увеличение качества изменений в освоении обучающимисяобразовательных программ по итогам текущего и промежуточного контроля;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников формы «учитель-учитель» 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:

- снизился уровень профессионального выгорания педагогов школы;
- выросла удовлетворенность профессией у педагогов;
- улучшился психологический климат в педагогическом коллективе.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ СОШ №12 отвечает требованиям Целевой модели

наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – средняя, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.

Директор МБОУ СОШ №12

О.И. Вятчанина