

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ№60» г. Ижевска
от 10.10.2023г.**

1. Внутренний мониторинг реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ№60» г. Ижевска

был проведен на основании следующих документов:

- Приказ МО и Н УР Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики №581 от 08.04.2022г

- Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска от 10.10.2022г №644 «О проведении муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций г. Ижевска в 2022г»

- Приказ № 203-ОД от 06.10.2023г по МБОУ «СОШ№60» «О проведении мониторинга наставничества»

2. Цель, предмет мониторинга

Целью мониторинга реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ№60» г. Ижевска является получение достоверной информации о количестве вовлеченных наставников и наставляемых среди обучающихся (от 10-19 лет) и педагогических работников школы для соотнесения с плановыми показателями и определения степени эффективности реализации Целевой модели наставничества.

Задачи мониторинга:

создание оснований для обобщения и анализа получаемой информации о выполнении плановых показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества (далее по тексту – ЦМН);

осуществление оценок и прогнозирование тенденций развития, принятия обоснованных управленческих решений по эффективному внедрению наставнических практик в период 2021-2024 гг.

Предметом мониторинга является соответствие охвата внедрения практик наставничества в МБОУ «СОШ№60» количественным показателям муниципальной Целевой модели наставничества.

3. Сроки проведения

Мониторинг реализации программ наставничества в МБОУ «СОШ№60» проводится ежегодно.

Поскольку в МБОУ «СОШ№60» внедрение ЦМН началось с сентября 2021 года, мониторинг исходного состояния вовлеченных в программы наставничества осуществлялся в период с ноября 2022г-ноябрь 2023 года. Анализ результатов внедрения ЦМН в МБОУ «СОШ№60» проводится в октябре 2023г

Сведения о количестве участников ЦМН за 2022-2023 гг. приведены в таблице 1.

Характеристика форм наставничества в МБОУ «СОШ№60»

1. Форма наставничества «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления

в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. В 2022-2023 уч.г. в качестве наставников и наставляемых были педагоги:

№ п/п	Ф.И.О наставника	Место работы	Основные компетенции наставника	Важные программы достижения наставника	Интересы наставника	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы
1	Баклушина Светлана Викторовна	МБОУ «СОШ №60»	Методика преподавания в начальной школе	Высокий уровень методической грамотности, коммуникативные качества	Использование ИТ-технологий; проектная деятельность	3 год	01.09.21г	Иванова Мария Игоревна	Педагог-педагог	31.05.22г
2	Простакишина Лариса Николаевна	МБОУ «СОШ №60»	Методика преподавания в начальной школе	Высокий уровень методической грамотности, коммуникативные качества	Методические приемы по формированию читательской грамотности	3 год	01.09.21г	Пушина Диана Андреевна	Педагог-педагог	31.05.22г
3	Макарова Людмила Геннадьевна	МБОУ «СОШ №60»	Методика преподавания истории и обществознания	Высокий уровень методической грамотности, коммуникативные качества	Методические приемы по формированию читательской грамотности	3 год	01.09.21г	Чиркова Евгения Алексеевна	Педагог-педагог	01.09.23г
4	Макарова Людмила Геннадьевна	МБОУ «СОШ №60»	Методика преподавания по ФГОС ООО	Высокий уровень методической грамотности, коммуникативные качества	Опорные схемы, как методическое средство формирования грамотности	1 год	01.09.22г	Николаева Анна Юрьевна	Педагог-педагог	01.09.23г
5	Шипылова Ольга Николаевна	МБОУ «СОШ №60»	Методика преподавания русского языка и литературы	Высокий уровень методической грамотности, коммуникативные качества	Опорные схемы, как методическое средство формирования грамотности	1 год	01.09.23г	Петрова Людмила Георгиевна	Педагог-педагог	01.09.24г

Табл. 1.База данных по наставникам и наставляемым в 2022-2023 уч.г.

Таким образом в программу были вовлечены в качестве наставников – 4 педагогов и 5 наставляемых (молодые педагоги со стажем работы от 0 до 3-х лет и педагоги, приступившие к преподаванию после перерыва в работе) Что составляет - 22,5% от всего педагогического состава коллектива.

Методы проведения мониторинга:

- 1.Беседа с наставниками и наставляемыми
- 2.Анкетирование / тестирование.
- 3.Анализ результатов по видам профессиональной деятельности молодых педагогов и т.д.

По итогам опроса и анкетирования наставников и наставляемых можно сделать вывод, что удовлетворенность участия в данной программе у наставников составила – в среднем 83% , у наставляемых – 89%

В анкете у наставляемых в пожеланиях было высказано, что не хватало времени для групповых встреч, положительным моментом в реализации программы отмечено общение с наставником, полученная поддержка молодых специалистов, их профессиональный рост, готовность к сотрудничеству и повышение мотивации к продолжению профессионального развития.

В диагностических картах по итогам реализации программы учителя – наставники отметили, что у молодых специалистов был прогресс в организаторских и коммуникативных навыках, в аналитических навыках. Было отмечено, что профессиональные навыки наставляемых развились от низкого (на старте программы) до среднего уровня. Пожелания в итоге реализации программы для молодых педагогов – продолжить через самообразование развивать навыки отбора дидактического материала, оценки уровня психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе, индивидуального подхода в обучении

Реализация формы «Ученик – ученик» в 2022-2023 уч. г. не была внедрена. Сложности вызвало в данной модели создать пары наставников и наставляемых, по положению это должны быть дети из разных классов. Именно это вызвало сложности, а также не готовность детей брать на себя роль наставников. Наставляемых детей из «группы риска» выявлено много, но наставников для них из детей не найдено. В 2023 – 2024 уч.г. работу по внедрению данной программы наставничества необходимо начать.

Форма «Руководитель – педагог», «Работодатель – ученик», «студент – ученик» - в 2022-2023 уч.г. не применялась. В качестве наставляемых привлекались «одаренные дети» из числа проявивших себя в конкурсах, олимпиадах – 4 человека. Наставниками были педагоги –предметники, которые помогали ученикам раскрыть свои способности (3 чел)

Вывод: В целом, поставленные количественные показатели вовлечения педагогов в Целевую модель наставничества достигнуты, есть положительные результаты, реализуются две формы наставничества, но необходимо расширять внедрение таких форм, как «Студент – ученик»; «Работодатель – ученик», «ученик – ученик»

Куратор программ наставничества, зам.директора по УМР
Лыкова А.Б.,р.т. 54-38-51

Директор

Л.Н. Кунаева