

**Муниципальное бюджетное вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 3»
(МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»)**

ул. Воткинское шоссе, д.106, г. Ижевск, 426039, тел. 44-44-57, факс 40-81-77
e-mail: sc003@izh-shl.udmr.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2022 году в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

[Документы \(gosuslugi.ru\)](https://gosuslugi.ru)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 8 апреля 2022 года № 581 «Об организации работу по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска №581 от 08.04.2022 года;
- Приказ директора МБВ(С)ОУ «ВСОШ №3» от 14.11.2022 г №93/01-ОД «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ ВСОШ №3»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» .

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог–педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3» с 12.04.2022 года

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- 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
Педагог-педагог	Методическое наставление молодого педагога; контроль работы молодого специалиста; Психолого-методическая поддержка молодого педагога; Обмен идеями между наставником и молодым педагогом в ходе методических встреч	Сложность организации Большая часовая нагрузка молодого педагога. Увеличение нагрузки наставника.

1.2. 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	Решение проблемы «кадрового голода» Взращивание профессионального резерва.	Документальный перегруз; Нехватка времени ввиду большой нагрузки; Непринятие модели наставничества;

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 12.04.2022 – 31.10.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 12.04.2022 – 31.10.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	50%	50%

<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 		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, 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 ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	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 и организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			0
Изменения личности	Активность и заинтересованность в участии в		1	

наставляем ого	мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – Допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- **Расширение методического потенциала молодого педагога;**
- **Применение современных технологий в профессиональной деятельности.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Увольнение молодого педагога по собственному желанию по семейным обстоятельствам**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары не реализовали персонифицированные программы, так как наставляемый уволился по семейным обстоятельствам.

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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, через посещения уроков, личных встреч с наставническими парами, анализом персонифицированных программ.

Управленческие решения:

1. Применять практику наставничества по форме «Учитель-учитель» на постоянной основе, так как это стимулирует молодого педагога к дальнейшей работе.
2. Создать новую пару «Наставник-наставляемый» с 10.01.2023 г.

Справку составил: Скобкарёва О.Г., заместитель директора по УВР

Директор школы



Лебедева Л.А.

Дата 19.11.2022