

Информационная справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 13».

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики «Школа-интернат № 13» (сокращенно – ГКОУ УР «Школа-интернат № 13») (далее Школа) – в котором обучаются школьники с тяжелыми нарушениями речи (далее ТНР).

В Школе реализуются адаптированные основные образовательные программы начального общего, основного общего образования обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (далее – АООП ТНР).

Таблица 1

Количественный состав учащихся за период с 2020 по 2023 учебные годы.

Классы	Количество классов, шт.				Количество обучающихся, чел.			
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1-4	12	12	12	11	143	140	94	129
5-10	8	9	9	9	80	85	143	103
Итого	20	21	21	20	223	225	237	232

В ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» реализуется Региональная целевая модель наставничества. Реализация региональной ЦМН осуществляется учебными годами, поэтому в таблице 2 представлены данные по ключевым показателям внутреннего мониторинга составленного на основе показателей внешнего мониторинга за период с 2022 по 2023 учебный год и на начало 2023-2024 учебного года.

Таблица 2

Количество педагогических работников за период с 2022 – 2023 учебного года, на начало 2023-2024 учебного года

Всего педагогических работников	За период 2022-2023 учебный год	На начало 2023-2024 учебного год
		46
1. Организация процесса реализации целевой модели наставничества		
1.7.Количество наставников образовательной организации по приказу	12	11
1.8.Количество наставляемых образовательной организации по приказу	21	18
2.Персонализированные программы по определенной форме		
2.1. Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	8	пока нет данных
2.2. Количество персонализированных программ по форме ученик-ученик	1 (пример типового план представлен на сайте школы)	-
2.3. Количество персонализированных программ по форме учитель-учитель	6 (пример типового план представлен на сайте школы)	пока данных нет
2.4. Количество персонализированных программ по форме учитель-ученик	3 (пример типового план	пока данных нет

	<i>представлен на сайте школы</i>	
3. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого		
3.1.Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	143	159
3.2. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	13	18
3.3. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа группы риска, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1	1
3.4. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей ОВЗ и детей –инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	13	18
3.5. Количество обучающихся из « одаренных детей», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1	1
3.6. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость , включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1	1
3.7. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, имеющих проблемы связанные с выбором образовательной траектории, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	-	-
3.8.Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	9 %	11, 3%
4. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника		
4.1.Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	29	35
4.2.Количество наставников из числа обучающихся от 15 до 19 лет (по приказу)	1	-
4.3 Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	1	-
4.4. Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	3, 4%	-
5. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества		
5.1. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	95%	-
5.2. Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	95%	-
6. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого		
6.1. Общее количество молодых (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	6	4

6.2. Количество молодых (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	4	2
6.3.Общее количество педагогов в образовательной организации (за исключением молодых специалистов)	40	38
6.4.Количество педагогов в роли наставляемого (за исключением молодых)	4	5
6.5.Доля молодых (до 35 лет, первые три года работы), вошедших программы наставничества в роли наставляемого	66%	50%
6.6. Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	15%	19%
7. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников		
7.1.Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	5	Пока нет данных
7.2.Количество педагогов обучившихся на КПК по вопросам наставничества		1 КПК «Наставничество как система сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов в образовательной организации» АОУ ДПО УР ИРО 03.04.2023- 11.04.2023
8.Включенность педагогов в программы наставничества		
18.1. Общее количество педагогов образовательной организации	46	42
8.2. Общее количество молодых (до 35 лет, первые три года работы) в образовательной организации	6	4
8.3.Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	11	11
18.4.Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	1	1
8.5. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	24%	26%
8.6. Доля молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	16,6%	25%
10.Стимулирование процесса наставничества		
10.1.Наличие локального акта об оплате наставника	Выписка из положения на основе	Выписка из положения на основе

	приказа № 100 (на сайте)	приказа № 96 (на сайте)
10.2. Наличие локального акта о нематериально поощрении наставника	-	-

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 13» за период с 2022-2023 учебный год.

	2022-2023
Общее количество молодых педагогов от 0 до 3 лет в ОО	6
Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в 2022-2023 учебном году	4
Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами в 2022-2023 году	3
Количество педагогов, выполняющих функции наставника над педагогами в 2022-2023 году	3
Количество педагогов, выполняющих функции наставника над учениками в 2022-2023 году	7
Количество учеников, выполняющих функции наставника над учениками в 2022-2023 году	1
Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в образовательной организации	7

Мониторинг реализации программы наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 13» проведен на основе реализации программы наставничества и 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»;

- Положение о наставничестве ГКОУ УР «Школа – интернат № 13»

- Программа наставничества ГКОУ УР «Школа – интернат № 13».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Региональной целевой модели наставничества ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» .

Программа наставничества в ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» реализуется *с марта 2022 года.*

Мониторинг программы наставничества включает два этапа:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность, динамика образовательных результатов на ее участников.

1 этап . Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

-качество процесс реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в ГКОУ УР «Школа-интернат № 13».

-соответствие условий реализации программы требованиям Региональной целевой модели наставничества.

1.1.Для оценки качества процесса реализации программы было проведено анкетирование участников программы и проведен SWOT-анализ. Результаты анализа приведены в таблице 3.

Формы наставничества	SWOT – анализ			
	S (сильные стороны)	W (слабые стороны)	O (возможности)	T (риски/ угрозы)
Учитель – учитель	<p>Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами, видят свое профессиональное развитие в данной ОО;</p> <p>-появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>-появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>- после общения с наставником отмечают прилив уверенности в дальнейшем развитии</p>	<p>-высокая нагрузка педагогов-наставников.(много задач)</p> <p>-сложность в оформлении ИПН,</p> <p>-дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>«старение» педагогов</p> <p>-недостаточно компетенций умение разработать диагностический материал, ИПН, тьюторских умений</p>	<p>Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны АОУ ДПО УР ИРО;</p> <p>Наличие предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Обучение молодых педагогов специалистами Школы наставничества через разные формы работы (школьные проекты «ШКП», «методическая культура педагога»</p>	<p>Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей нежелание вести документацию, например, ИПН, отсутствие желания пройти КПК.</p>
Учитель - ученик	<p>Активизация уровня организаторских умений со стороны учителей, самоорганизованность.</p> <p>Со стороны учеников: появилась уверенность в достижении результатов, сформулированы интересные темы проектных и исследовательских работ</p> <p>Увеличение доли обучающихся, заинтересованных в удовлетворении своих</p>	<p>Высокая нагрузка у педагогов-наставников(много задач)</p> <p>-дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</p>	<p>Наличие КПК, Обучение педагогов внутри школы через разные формы работы (школьный проект «методическая культура педагога»)</p> <p>Обучение на КПК, в том числе дистанционных</p>	<p>Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей</p>

	образовательных запросов.			
Ученик ученик	Интерес и активизация деятельности со стороны некоторых школьников, желание взаимодействовать с другими особенно в творческих проектах, самоорганизация	Низкий уровень педагогов, осуществляющих сопровождение и помощь школьникам Отсутствие компетенций обучать школьников - наставников	Информационная продвинутость школьников, владение цифровыми ресурсами	Не владение компетенциями педагогами в вопросах сопровождения учеников

1.2. Эффективность реализации программы наставничества в ГКОУ УР «Школа-интернат № 13 (за период с сентября 2022 по май 2023) представлены в таблицах 2

Таблица 4.

Анализ эффективности внедрения программы наставничества в ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» за период с сентября 2022 года по май 2023года)

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый (май 2023 года)
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	7 %	10 %
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	-	3,2 %
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%): <i>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</i>	8 %	8,5 %

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программенаставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	65 %	95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программенаставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	65%	95%
Доля педагогов ОО, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	10 %	14 %

В ГКОУ УР «Школа –интернат № 13» не создано ШМО наставников, так как в рамках реализации Программы развития школы, действует школьный проект «Новый сотрудник школы: поддерживающая адаптация». Одним из направлений деятельности, которого является реализация краткосрочного проекта «Школа коррекционной педагогики» в период последней недели августа начало сентября, В данный период все молодые и вновь принятые педагоги с использованием разных форм взаимодействия получают первую необходимую информацию для того, что приступить к работе. Далее молодого и вновь принятого сопровождает руководитель ШМО в состав, которого он входит или наставник. В течение учебного года в образовательной организации действует другой школьный проект «Методическая культура педагога», который обеспечивает овладение педагогами некоторыми необходимыми теоретическими и практическими профессиональными умениями, в том числе овладения технологией наставничества. Но есть проблемы, которые невозможно решить внутри школы, необходимо обучение педагогов на КПК.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество процесса реализации программы наставничества, *эффективность* как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» -имеет высокий уровень.

2 этап . Оценка влияния программы наставничества на участников

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе, проведенного в мае. Осуществлялась оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность, динамика образовательных результатов

Анализ результатов показал *положительную динамику* уровня мотивации и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития, профессионального самообразования, в овладении метапредметными умениями. Подтверждением являются итоги участия педагогов-наставников школы в республиканском конкурсе «Лучшие практики и программы наставничества», организованного АОУ ДПО УР ИРО, занявших 1 и 2 место в номинации «Наставник для педагога».

Выводы по итогам мониторинга промежуточных результатов:

Программа наставничества ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Региональной целевой модели наставничества, наблюдается положительная динамика мотивации и осознанность участия наставляемых в ее реализации.

Наибольшими трудностями на данный момент остаются:

- умение грамотно составить индивидуальный план работы с наставляемым, разработать инструменты самодиагностики, умение обобщать полученные результаты.

Справку составила: Ширманова В.Г.

Директор ГКОУ УР «Школа-интернат № 13»



Вахрушева М.В