Аналитическая справка   
по итогам мониторинга реализации программы наставничества МОУ СОШ № 62 по итогам 2023- 2024 учебного года

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ СОШ № 62, проведен на основании следующих документов:

* распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р­145 «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 № МР­42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
* приказ МОУ СОШ № 62 от 30.08.2021г №278 «О внедрении программы наставничества».

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 мотивационно­личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса  
реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МОУ СОШ № 62 с 01.09.2021г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОУ СОШ № 62;
* 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 SWOT­анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT­анализа 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 |
| --- | --- | --- |
| Ученик – ученик | У 60% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.  У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.  Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.  Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.  Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) | 40% участников программы не интересуются новой информацией.  40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.  Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором |
| Учитель – учитель | Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.  Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет. | Значительная доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. |
| У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.  Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.  Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми |
| Студент – ученик | У участников программы (60%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям.  Значительная доля участников (60%) планируют выбрать для продолжения образования вуз, где учится наставник.  У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.  У наставляемых (40%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.  У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия.  Значительная доля наставляемых (60%), которые планируют стать наставником в будущем | Значительная доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.  Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников.  Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором |

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 |
| --- | --- | --- |
| Ученик – ученик | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со муниципалитета  Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества | Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.  Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации |
| Учитель – учитель | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со муниципалитета  Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.  Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества | Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.  Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.  Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели |
| Студент – ученик | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со муниципалитета  Готовность социальных партнеров – вузов принимать участие в программе наставничества.  Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества | Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования образовательной организации.  Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке программ наставничества в школах |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2023/24 учебном году (период с сентября 2023 года по июнь 2024 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МОУ СОШ № 62 с 01.09.2023 по 30.06.2024.

| Показатель эффективности | Результат, % | |
| --- | --- | --- |
| Планируемый | Достигнутый |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого:   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся | 10 | 20 |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника:   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся | 5 | 8 |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вновь принятых на должность, 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 | 70 | 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 | 85 | 88 |
| 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 | 85 | 93 |

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Проявляется в полной мере | Проявляется  частично | Не проявляется |
| 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 наставляемого | Активность и заинтересованность 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 |  | + |  |

Шкала, чтобы определить эффективность программы наставничества:

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень).

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (табл. 5).

Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества

| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации про­граммы (y) | Разница  (z = x ­ y) | Значение в процентах (z : x × 100%) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции | 96 | 109 | 10 | 88% |
| 2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов | 15 | 18 | 3 | 20% |
| 3. Число подростков, состоящих на учете ПДН ГОМ1 | 2 | 1 | 1 | 50% |
| 4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы | 15 | 10 | 5 | 67% |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | 5 | 8 | 3 | 62,5% |
| 6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников | 10 | 20 | 10 | 50% |
| 7. Количество мероприятий проф­ориентационного, мотивационного и практического характера | 15 | 35 | 20 | 58% |
| 8. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты | 21 | 21 | 0 | 100% |
| 9. Количество выпускников школы, планирующих поступление в сузы и вузы города | 8 | 8 | 0 | 100% |

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 и угрозами.

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

* количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 88%;
* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20%;
* количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 100%;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 50%;
* число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 20%.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества   
на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* мотивационно­личностный 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 эмоционально­личностных, 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.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15%;
* успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5%;
* уровень сформированности гибких навыков вырос на 8%;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12%;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14%;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9%;
* понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6%;
* желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5%;
* уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;

психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МОУ СОШ № 62 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе высокая, достигнутый результат превышает планируемый по многим показателям.

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

* количество посещений обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 88%
* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20%;
* количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47%;
* количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75%;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43%;
* число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25%.

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15%;
* успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5%;
* уровень сформированности гибких навыков вырос на 8%;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12%;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14%;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9%;
* понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6%;
* желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5%;
* уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;

психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6%.

Справку составил(а):

Заместитель директора по УВР Н.В.Терентьева