

Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества
МОУ СОШ № 35 по итогам 2022-2023 учебного года

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ СОШ № 35 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»;
- *приказ Комитета образования и науки Энской области от 27.01.2021 № 351 «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 на территории Энской области»;*
- *приказ МОУ СОШ № 35 от 27.12.2021 № 112 «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 мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Программа наставничества реализуется в *МОУ СОШ № 35 с 01.09.2022.*

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в *МОУ СОШ № 35;*

- 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
Ученик – ученик	<i>У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</i> <i>У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</i> <i>Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.</i> <i>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</i> <i>Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей</i>	<i>30% участников программы не интересуются новой информацией.</i> <i>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</i> <i>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</i> <i>Отсутствие заинтересованности</i>

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	<i>теме)</i>	
Учитель – учитель (студент)	<i>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</i> <i>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</i>	<i>Значительная доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</i>
	<i>У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</i> <i>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</i>	<i>Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</i> <i>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми</i>
Учитель – ученик	<i>У участников программы (60%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профес-</i>	<i>Значительная доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в</i>

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	<i>сиям.</i> <i>Значительная доля участников (60%) планируют выбрать для продолжения образования вуз, где учится наставник.</i> <i>У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</i> <i>У наставляемых (40%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</i> <i>У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия.</i> <i>Значительная доля наставляемых (60%), которые планируют стать наставником в будущем</i>	<i>ней.</i> <i>Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников.</i> <i>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</i>

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	<i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны управления образования</i> <i>Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</i>	<i>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</i> <i>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации</i>
Учитель – учитель (студент)	<i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска.</i> <i>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</i> <i>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</i>	<i>Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.</i> <i>Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.</i> <i>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</i>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2022/23 учебном году. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МОУ СОШ № 35 за 2022-2023г.

Показатель эффективности	Результат, %	
	Планиру- емый	Достигну- тый
Доля обучающихся, вовлеченных в различные фор- мы сопровождения и наставничества, %	60	60
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	8	8
Доля руководящих работников, вовлеченных в раз- личные формы наставничества, %	15	15
Доля педагогических работников, в том числе узких специалистов, вовлеченных в различные формы наставничества, %	30	30
Доля молодых учителей, вовлеченных в наставни- чество	нет	нет
Доля предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставили своих наставников	25	25
Доля руководящих работников, которые имеют кур- совую подготовку по направлению наставничество	15	0
Доля педагогических работников, в т.ч. узких специ- алистов, имеющих курсовую подготовку (36ч и более)	30	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	80	80
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	80	80

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МОУ СОШ №с 35 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе удовлетворительная, достигнутый результат идентичен плану почти по всем 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 30%;
- 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%.*