

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО  
СОЮЗА И.Т. ЮРКИНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

**Аналитическая справка  
по итогам мониторинга реализации программы наставничества  
по итогам 2022/23 учебного года**

30.05.2023

Мониторинг реализации программы наставничества в МКОУ ООШ № 21 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 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам основного профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории МКОУ ООШ № 21;

– приказ от 20.09.2022 № 70 «О внедрении целевой модели 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.

**ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА  
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в школе;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

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	<p>У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p> <p>Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</p>	<p>30% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>
Учитель – учитель	<p>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p>	<p>Значительная доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>
Студент – ученик	<p>У участников программы (60%) появилось лучшее понимание собственного профессионального</p>	<p>Значительная доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому</p>

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

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

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
	повышения квалификации педагогов. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	проекта внедрения Целевой модели
Студент – ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны управления образования Абинский район 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 2022/23 учебном году (период с сентября 2022 года по май 2023 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МКОУ ООШ № 21» за период с 01.09.2022 по 30.05.2023.

Показатель эффективности	Результат, чел	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 16 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого: – отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 16 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	10	20
Доля обучающихся в возрасте от 14 до 16 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника: – отношение количества обучающихся школы в возрасте от 14 до 16 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	2	4
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), 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	2	3
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества:	20	20

Показатель эффективности	Результат, чел	
	Планируемый	Достигнутый
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	25	30

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 участия наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
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	45	49	4	8%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	5	8	3	60%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	0	0	0	0%

<b>Изучаемый параметр</b>	<b>Показатель до реализации программы (x)</b>	<b>Показатель после реализации программы (y)</b>	<b>Разница (z = x - y)</b>	<b>Значение в процентах (z : x × 100%)</b>
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	0	0	0	0%
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)	0	0	0	0%
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	10	20	10	100%
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	5	8	3	60%
8. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	8	9	1	12%
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно со наставником)	2	5	3	150%

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 8%;
  - количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 60%;
  - количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 12%;
  - число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;

## 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;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, 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 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 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%;
- число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;

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 Петренко Н.Б.

