

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества МБОУ СШ №31 с УИП ХЭП за 2023-2024 учебный год

Мониторинг реализации Программы наставничества «Учитель-Учитель» в МБОУ «СШ №31 с УИП ХЭП» 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»;
- приказов «СШ №31 с УИП ХЭП» «О внедрении Целевой модели наставничества» №215 от 25.05.2020.

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

Программа наставничества «Учитель-Учитель» МБОУ «СШ №31 с УИП ХЭП» е начала разрабатываться с 25.05.2020, закрепление пар/групп по программе наставничества прошло 10.03.2021, после чего началось активное взаимодействие участников программы.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СШ №31 с УИП ХЭП»;
- 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
-----------------------------	------------------------	-----------------------

<p>Учитель – учитель</p>	<p>Значительная доля участников (72%) готова продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы, как наставляемые, так и наставники, видят свое профессиональное развитие в МБОУ СШ «СШ №31 с УИП ХЭП» в течение следующих трёх лет.</p> <p>У части участников программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы.</p> <p>Участники программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества</p> <p>Часть наставляемых планирует получить первую квалификационную категорию в новом учебном году</p>	<p>Есть участники, которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Основные причины: нехватка времени из-за плотного расписания и работы школы в 2 смены, не смогли найти точки соприкосновения с наставником или наставляемым, остро воспринимают советы и критику со стороны наставника</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
<p>Учитель – учитель</p>	<p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства</p> <p>Участие в курсах повышения квалификации по программам наставничества</p>	<p>Отсутствие информационно-методической поддержки образовательной организации при внедрении программы наставничества</p> <p>Рост конкуренции между образовательными организациями региона за квалифицированные педагогические кадры.</p>

		Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели
--	--	--

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2023-2024 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СШ «СШ №31 с УИП ХЭП» за 2023-2024 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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 	100%	100%
Доля педагогов задействованных в программе от общего числа учителей школы	25%	29%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	60%	71%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	75%	85%

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 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, с наставнической			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

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

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень). Особенность введения и реализации программы тесно связано с режимом работы школы: так многие участники отмечают, что шестидневный график работы, нагрузка практически в 2 ставки уменьшает продуктивность работы и снижает мотивацию участия в программе наставничества, с этим возможно будут связаны и риски реализации программы в 2024-2025 учебном году, так как режим работы школы останется неизменным.

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

Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = y – x)
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик, открытых занятий)	6	18	12
Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к программе	4	22	18
Количество мероприятий, проведенных в рамках мотивационного и практического характера для участников программы	0	3	3

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, угрозами и рисками программы.

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

- выросло число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик, открытых мероприятий);
- появились мероприятия, направленные на повышение мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом и детьми;
- участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.

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 наставляемых в образовательную деятельность;
- наблюдается увеличение качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ по итогам текущего и промежуточного контроля;
- 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:

- снизился уровень профессионального выгорания педагогов школы;
- выросла удовлетворенность профессией у педагогов;
- улучшился психологический климат в педагогическом коллективе.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ «СШ №31 с УИП ХЭП» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнуты планируемые результаты по многим показателям.

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

- появились собственные педагогические профессиональные работы наставляемых (статьи, исследования, методические практики);
- появились мероприятия, направленные на повышении мотивации участников программы и развитие практических навыков работы с педагогическим коллективом и детьми;

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

- выросла вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- наблюдается снижение уровня профессионального выгорания педагогов школы;
- вырос показатель удовлетворенности профессией у педагогов;
- улучшился показатель психологического климата в педагогическом коллективе.