**Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества МОУ СОШ №5 за 2023-2024 учебный год**

Мониторинг реализации программы наставничества в МОУ СОШ №5 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»;
* распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»;
* приказ МОУ СОШ №5 от 31.08.2023 № 115 од «О назначении наставников и формирования наставнических пар на 2023-2024 учебный год».

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 реализуется в МОУ СОШ №5 с 01.09.2021.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОУ СОШ №5;
* 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** |
| Учитель – студент | Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.  Участники программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации.  У участников программы (100%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. | Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.  Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми |
| Учитель – ученик | У 70% участников программы наставничества появилось желание посещать дополнительные мероприятия, изучать что-то помимо школьной программы.  У 12% наставляемых повысилась успеваемость | 30% наставляемых не заинтересованы повысить свой интеллектуальный уровень, отсутствует желание в получении новой информации |
| Ученик –ученик | У 70% 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 16%.  Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу по интересующей теме) | 30% 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. |

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** |
| Учитель – студент | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества.  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 |
| Учитель – ученик | Информационно – методическая поддержка образовательной организации и родителей.  Проведение как школьных, так и муниципальных культурных, спортивных, патриотический мероприятий, где обучающиеся могут принять участие | Отсутствие заинтересованности со стороны родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.  Негативное влияние окружения, Интернет-среды на обучающихся |
| Ученик –ученик | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны управления образования г. Комсомоьска-на-Амуре  Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках программы наставничества | Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.  Агрессивная интернет-среда, оказывающаянегативноевлияниена обучающихсяв образовательнойорганизации |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2022-2023 учебном году. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в**

**МОУ СОШ №5 за 2022-2023 учебный год.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого   * отношение количества обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся | 10% | 17% |
| 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 | 95% | 100% |
| 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% | 100% |

**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, связанных с наставнической деятельностью |  | + |  |
| 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 – 15 баллов (оптимальный уровень).

По итогам 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.

**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 под этапа: 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 до 17 процентов;
* успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 16 процентов;
* уровень сформированности гибких навыков вырос на 11 процентов;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 13 процентов;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
* понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 8 процентов;
* желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
* уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
* психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

**Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МОУ СОШ №5 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 посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 45 процентов;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования в городе на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 47 процентов;

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

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла до 17 процентов;
* успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 16 процентов;
* уровень сформированности гибких навыков вырос на 11 процентов;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 13 процентов;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
* понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 8 процентов;
* желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
* уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
* психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.