



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

366212, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район,
Нижне-Нойберское сельское поселение, Тракторная, 67
E-mail: noiber_22@mail.ru сайт: <http://www.n-novbera-2.ru/>
тел. 8928-089-56-37

Справка

по итогам мониторинга реализации Целевой программы наставничества
МБОУ «Нижне-Нойберская СШ №2»

по итогам 2022/23 учебного года

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 МБОУ «Нижне-Нойберская СШ №2» с 01.09.2022.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
 - 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 – учитель	<p><i>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</i></p> <p><i>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</i></p>	<p><i>Значительная доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</i></p>
	<p><i>У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</i></p> <p><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></p>	<p><i>Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</i></p> <p><i>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми</i></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
Учитель – учитель	<p><i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления</i></p> <p><i>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</i></p> <p><i>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</i></p>	<p><i>Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры.</i></p> <p><i>Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.</i></p> <p><i>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</i></p>

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в 2022/23 учебном году (период с *сентября 2022 года по июнь 2023 года*). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества.

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> <p><input type="checkbox"/> 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</p>	50%	60%
Доля педагогов задействованных в программе от общего числа учителей школы	25%	29%

Критерии	Показатели	Проявление
----------	------------	------------

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <p><input type="checkbox"/> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	60%	71%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <p><input type="checkbox"/> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</p>	75%	85%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

		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 – 13 баллов (допустимый уровень). Особенность введения и реализации программы тесно связано с режимом работы школы: так многие участники отмечают, что работа в 2 смены, 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 2022-2023 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)	0	0	0
Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к программе	0	5	5
Количество мероприятий, проведенных в рамках мотивационного и практического характера для участников программы	0	5	5
Участие тандемов в конкурсах профессионального мастерства	0	1	1

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 повышении 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 обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ «Нижне-Нойберская СШ №2» 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. 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 составила:

Заместитель директора по УР

Исаева З.В.