

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5»
г. Дальнегорска, с. Краснореченский

Справка

**по итогам мониторинга реализации программы наставничества МОБУ «СОШ № 5»
с. Краснореченский за первое полугодие 2023/2024 учебного года**

Цель: 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

Исполнитель: заместитель директора по УР Мирошниченко С.В.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МОБУ «СОШ № 5» с. Краснореченский с 01.09.2023г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МОБУ «СОШ № 5» с. Краснореченский;
- 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	Значительная доля участников (80%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет. У участников программы (50%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.	Значительна доля участников (20%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми

	Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Учитель - студент	У участников программы (60%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям. У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо программы колледжа, реализовать собственный проект в интересующей области. У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия. Значительна доля наставляемых (60%), которые планируют стать наставником в будущем	Значительна доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней. Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором. Отсутствует понимание важности профессии и нет желания реализовать себя в данном направлении.

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	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования г. Дальнегорска. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества. Стимулирование денежными выплатами наставников.	Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.
Учитель-студент	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Управления образования г. Дальнегорска. Готовность социальных партнеров – ДИТК г. Дальнегорска принимать участие в программе	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности студентов в профессии учителя, конкурентность за лучших студентов в ДГО.

	наставничества. (беспрерывный поток студентов практикантов) Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	
--	---	--

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в первом полугодии 2023/2024 учебного года (период с сентября 2023г. по январь 2024г.). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МОБУ «СОШ № 5» с. Краснореченский за период с 01.09.2023г. по 09.01.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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	100%	90%
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	100%	80%
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	100%	80%

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 – 14 баллов (допустимый уровень)

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 процентов;
- успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5 процентов;
- уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 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.
- Уровень профессиональной компетенции у студентов вырос на 5%.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МОБУ «СОШ № 5» с. Краснореченский отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – удовлетворительная, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.
2. 3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно: число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов. Молодой специалист Арефин А.В. поделился опытом проведения урока в 5-х классах по теме «Баскетбол. Ведение мяча» с учителями физической культуры в ДГО, наставник Лаборевич О.В. представил свой опыт на региональном конкурсе «Педагогический дебют-2023» в номинации «Наставник».
- 2.4. Уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4 процента.
- 2.5. Удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов.
- 2.6. Психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

Исполнитель: заместитель директора по УР

С.В. Мирошниченко