

Аналитическая справка по итогам мониторинга реализации программы наставничества МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко за 2021-2022 учебный год

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко 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 Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 25.03.2022 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- приказа Комитета образования и науки Администрации города Нягани от 21.04.2022 №248 «О реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях г.Нягани»
- приказа МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко от 23.09.2021 №852 «О реализации модели наставничества».

Целью мониторинга является получение 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 МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко с 2020 года.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко;
- 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>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (100%) видят свое профессиональное развитие в МАОУ МО г. Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко в течение следующих пяти лет.</p> <p>У участников программы (50%) появилось желание и 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>Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</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>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны комитета образования г. Нягани</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации</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>

	педагогов. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	проекта внедрения Целевой модели
--	--	----------------------------------

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2021-2022 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МАОУ МО г. Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко за 2021-2022 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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 	70%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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 	80%	90%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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 	80%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется	Частично	Не проявляется,

		в полной мере, 2 балла	проявляется, 1 балл	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).

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 = x – y)	Значение в процентах (z / x × 100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	15	18	3	20%
2. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации,	24	12	12	50%

класса/группы				
3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)	48	60	12	25%
4. Количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	10	20	10	100%

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 образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
- число педагогов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100 процентов;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 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:

- 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 МАОУ МО г.Нягань «СОШ№6» им. А.И. Гордиенко 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:

- число педагогов, планирующих стать наставниками в будущем, выросло на 100 процентов;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25 процентов.

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы:

- уровень сформированности гибких навыков у молодых педагогов вырос на 8 процентов;
- уровень личной тревожности молодых педагогов снизился на 14 процентов;
- эмоциональное состояние у молодых педагогов улучшилось на 9 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;
- три молодых педагога успешно аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Справку составила:

Заместитель директора по УВР



В.В. Фрезе

05.06.2022

—