

Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества
Муниципального образования "Город Донецк" по итогам 2022/23
учебного года

Мониторинг реализации программы наставничества в Муниципальном образовании "Город онецк" 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 МУ отдела образования г.Донецка Ростовской области от 04.08.2022 № 251 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».*

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 *МУ отделе образования г.Донецка с 04.08.2023.*

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в *МУ отдела образования г.Донецка*;
- 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
Ученик – ученик	<i>У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</i> <i>У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</i> <i>Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.</i> <i>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</i> <i>Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информаци-</i>	<i>30% участников программы не интересуются новой информацией.</i> <i>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</i> <i>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</i>

Форма на- ставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	<i>ей (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</i>	
Учитель – учитель	<i>Значительная доля участников (55%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</i> <i>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</i>	<i>Значительная доля участников (45%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</i>
	<i>У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</i> <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>	<i>Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</i> <i>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми</i>
Студент – ученик	<i>У участников программы (60%) появилось лучшее понимание</i>	<i>Значительная доля участников (35%), которым не по-</i>

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
	<i>собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям.</i> <i>Значительная доля участников (60%) планируют выбрать для продолжения образования вуз, где учится наставник.</i> <i>У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</i> <i>У наставляемых (40%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</i> <i>У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия.</i> <i>Значительная доля наставляемых (60%), которые планируют стать наставником в будущем</i>	<i>нравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</i> <i>Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников.</i> <i>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</i>

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
Ученик – ученик	<i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска.</i> <i>Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</i>	<i>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</i> <i>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации</i>
Учитель – учитель	<i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования г. Энска.</i> <i>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.</i> <i>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</i>	<i>Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.</i> <i>Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.</i> <i>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели</i>
Студент – ученик	<i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента обра-</i>	<i>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования образовательной организации.</i> <i>Низкая включенность, от-</i>

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
	зования г. Энска. Готовность социальных партнеров – вузов принимать участие в программе наставничества. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	существование заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке программ наставничества в школах

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 в Муниципальном образовании "Город Донецк" за период с 01.09.2022 по 30.06.2023.

Показатель эффективности	Результат, %	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого: – отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	15	30
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника: – отношение количества обучающихся школы в	2	4

Показатель эффективности	Результат, %	
	Планируемый	Достигнутый
возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся		
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	70	100
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	85	88
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	93

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

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

		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
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 участия наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
зации				
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		+	

Шкала, чтобы определить эффективность программы наставничества:

- 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 (табл. 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 обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	350	456	106	30%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	15	18	3	20%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	18	10	8	44%
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	24	12	12	50%
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специали-	48	60	12	25%

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z : x × 100%)
ста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	10	20	10	100%
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	4	7	3	75%
8. Количество мероприятий проф-ориентационного, мотивационного и практического характера	5	8	3	60%
9. Процент обучающихся, прошедших	15	22	7	47%

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z : x × 100%)
профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно со студентом-наставником)	2	5	3	150%
11. Количество выпускников школы, планирующих поступление в вузы города	14	20	6	43%
12. Количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях	8	14	6	75%

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в муниципальном образовании "Город Донецк" 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 посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30%;*
- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20%;*
- количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47%;*
- количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75%;*
- число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;*
- количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43%;*
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25%.*

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%;*
- *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%.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МУ отделе образования г. Донецка 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 посещений обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30%;*

- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20%;
- количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47%;
- количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75%;
- число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100%;
- количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43%;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 25%.

4. 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%.

Методист

структурного подразделения «Методический кабинет»  А.И. Красных

