

**Аналитическая справка**  
**по итогам мониторинга реализации программы наставничества**  
**МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа №4»**  
*за 2023-2024 учебный год*

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4» г. Рыльска Курской области за 2023-2024 учебный год проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих нормативных актов:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

5. Паспорт национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

6. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

7. Паспорт федерального проекта «Современная школа», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

8. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.

9. Методические рекомендации по внедрению 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, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.

10. Концепция проекта «Школа Минпросвещения РФ».

11. Локальные нормативные акты образовательной организации:

- положение о наставничестве;
- положение о Школе молодого педагога, методическом объединении;
- положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- приказ об организации наставничества;
- приказ о назначении наставников.

12. Документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации:

12.1. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

#### 12.2. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- внедрения целевой модели программы наставничества в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа №4».

**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 «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4» 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 МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4»;
- 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 - анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Ученик – ученик	<p>У 60% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых</p>	<p>40% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>

	<p>(70%) планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p> <p>Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (прочитали дополнительно материал по интересующей теме)</p>	
Учитель – учитель	<p>Значительная доля участников (51%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.</p> <p>Участники программы (62%) видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих трёх лет.</p> <p>У участников программы (50%) появилось желание и/или 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>Значительна доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми</p>
Учитель – ученик	<p>У участников программы (55%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям.</p> <p>У участников программы (50%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У наставляемых (40%) появилось</p>	<p>Значительна доля участников (35%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.</p> <p>Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь</p>

	<p>желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>У наставляемых (45%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия.</p> <p>Значительна доля наставляемых (50%), которые планируют стать наставником в будущем</p>	наставников с руководителем МО
--	--	--------------------------------

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

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

	программы наставничества со РМК  Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества	организации.  Низкая включенность, отсутствие заинтересованности в поддержке программ наставничества в школах
--	---	---

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

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4» г. Рыльска за период с 01.09.2023 по 10.06.2024.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (4%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	50%	70%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (4%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	20%	35%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (100%): <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	70%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (80%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	85%	88%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (5%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему</li> </ul>	65%	83%

количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
---	--	--

**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	+	1балл	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+	1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2	1	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+	1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2	+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+	1	
Изменения	Активность	2	+	

в личности наставляемого	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	2	+	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 14 баллов (допустимый 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 обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	567	578	11	2%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	21	26	5	23,8%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции	0	0	0	0%
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	0	0	0	0%
5. Число собственных педагогических профессиональных	0	0	0	0%

работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	10	15	5	50%
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	4	5	1	25%
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	8	11	3	37,5%
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	12	24	12	100%
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах	3	5	2	66,7%

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 посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 2 процента;
  - количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 23,8 процентов;
  - количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 100 процентов;
  - число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 50 процентов;

## **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 12 процентов;
- успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 4 процентов;
- уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- желание посещать школу у обучающихся выросло на 15 процентов;
- уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 7 процентов;
- понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 2 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 5 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 5 процентов.

### **Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МБОУ «Рыльская СОШ № 4» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – хорошая, 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 2 процента;
- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 25 процента;
- количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 100 процентов;
- число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 50 процентов;
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 33,3 процента.

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

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 12 процентов;

- успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 4 процентов;
- уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- желание посещать школу у обучающихся выросло на 15 процентов;
- уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 7 процентов;
- понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;
- уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 2 процента;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 5 процентов;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 5 процентов.

Исходя из проведенного мониторинга рекомендуется:

- 1.Продолжить работу по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4».
- 2.Ежегодно проводить мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов наставников и наставляемых в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4».
- 3.Продолжить обеспечение организационно-методического сопровождения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4».
- 4.Продолжить формирование наставнических пар/групп среди педагогов с целью создания комфортной профессиональной среды внутри ОО, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
5. Продолжить формирование наставнических пар/групп среди обучающихся с целью разносторонней поддержки школьников с особыми образовательными потребностями либо временной помощью в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).
6. Подготовить адресные рекомендации по итогам мониторинга внедрения(целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рыльская средняя общеобразовательная школа № 4».

системы (целевой модели)

Справку составила:

Заместитель директора по УВР: Сухачева И.А.

15.06.2024 г.