**Анализ Программы наставничества**

**МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО»» за 2024-2025 учебный год**

Экспертиза программы наставничества в МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» проведена 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 Министерства образования Приморского края от 27.01.2021 № 351 «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 на территории Приморского края»;
* приказ МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» от 28.1208.2025 № 181 «О внедрении программы наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества.

Экспертиза 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 «Сергеевская СОШ ПМО» с 01.09.2024.

В рамках первого этапа экспертизы оценивались:

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО»;
* 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 | У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.  У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.  Значительная доля наставляемых (80%) планируют стать наставником в будущем.  Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.  Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) | 30% участников программы не интересуются новой информацией.  40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.  Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором |
| Учитель – учитель | Значительная доля участников (90 %), 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 (75%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.  Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | 10 % Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми |

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 | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Министерства образования Приморского края.  Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества | Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.  Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации |
| Учитель – учитель | Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны Министерства образования Приморского края.  Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов.  Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества | Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.  Миграционный отток квалифицированных педагогов из региона.  Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели |

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в первом полугодии 2022 года (период с января 2022 года по июль 2022 года). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» за период с 01.09.2024 по 30.06.2025.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся | 15% | 30% |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):   * отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся | 2% | 4% |
| 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% | 100% |
| 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% | 100% |

**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 – 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).

По итогам первого этапа экспертизы 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 30 процентов;
* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
* количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47 процентов;
* количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75 процентов;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100 процентов;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента;
* 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;
* 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;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 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 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 МБОУ «Сергеевская СОШ ПМО» 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 посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
* количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 20 процентов;
* количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47 процентов;
* количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 75 процентов;
* число обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников, выросло на 100 процентов;
* количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента;
* 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 и школьное сообщество:

* 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;
* желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
* уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
* эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 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 4 процента;
* удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7 процентов;
* психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 6 процентов.

Заместитель директора по УВР Валентова Л.М.