

**Аналитическая справка**  
**по результатам мониторинга эффективности реализации программ наставничества педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования Оленинского МО**

**Сроки проведения мониторинга:** 24.04.2023-30.05.2023 гг.

**Цель мониторинга:** получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных учреждениях и муниципальных учреждениях дополнительного образования Оленинского МО.

**Задачи мониторинга:**

- определить основания для обобщения и анализа полученной получаемой информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее – ЦМН), программ наставничества;
- обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации;
- оценивать и прогнозировать тенденции развития процесса реализации ЦМН посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

**Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:**

– Распоряжение Минпросвещения России 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 России от 23.01.2020 № МР-42/02 «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»;

– «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», утвержденные Минпросвещением РФ № АЗ-1128/08, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года;

- Приказ Министерства образования Тверской области от 15.12.2022 №1285/ПК «О целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Тверской области»

– Приказ Управления образования от 21.04.2023 №63.1 «О проведении мониторинга эффективности реализации программы Наставничества в ОО».

**Участники мониторинга:** муниципальные общеобразовательные учреждения (далее – ОУ).

Общее количество ОУ – 17,

**Организация мониторинга**

Исследование проводится в несколько этапов с использованием разных форм и методов:

**1 этап (внутренний мониторинг):** 24.04.2023-10.05.2023 гг. На данном этапе эффективность реализации программ наставничества оценивается куратором, отвечающим за реализацию программы наставничества в образовательных организациях. По результатам

внутреннего мониторинга по реализации программ наставничества в ОУ составляется аналитическая справка на фирменном бланке образовательных организаций с подписью руководителя и направляется в Управление образования (координатору).

Методы проведения мониторинга: опрос участников программы наставничества, анкетирование, беседа с наставниками и наставляемыми, наблюдение за педагогической деятельностью наставляемых, посещение уроков и внеурочных мероприятий, SWOT-анализ, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия молодых педагогов и наставников, технология «развивающие беседы» и другие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников.

**2 этап (внешний мониторинг):** 16-30.05.2023 г. Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества в ОУ осуществляется координатором направления по наставничеству.

Методы проведения мониторинга: сбор данных посредством анализ официальных сайтов образовательных организаций.

**3 этап (аналитический):** 16-30.05.2023 г. координатором направления по наставничеству оформляются сводные данные по информации, предоставленной от образовательных организаций.

Методы проведения мониторинга: сбор, обработка и анализ данных, представленных в аналитических справках по результатам внутреннего мониторинга по реализации программ наставничества в ОУ.

### **Результаты мониторинговых исследований**

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества образовательным организациям использовались «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от 28.12.2021г. и Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «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». В данных рекомендациях представлены показатели и диагностические материалы (анкеты, тесты, опросники), позволяющие комплексно оценить эффективность от применения технологий наставничества.

Степень эффективности реализации программ наставничества оценивалась по следующим критериям:

- состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения;
- наличие кадрового (педагогического) ресурса: количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет; педагогов (стажистов), готовых стать наставниками;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества;
- результаты реализации целевой модели наставничества и программы наставничества в образовательных организациях;
- эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.

В мониторинге приняли участие 17 ОУ, что составляет 100 % от общего количества муниципальных общеобразовательных учреждений.

### Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ представлены в таблице 1.

Таблица 1

Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ

Наличие локальных актов	МКОУ Оленинская СОШ	МКОК Оленинская ООШ	МКОУ Мостовская СОШ	МКОУ Молодотудская	МКОУ Татевская СОШ	МКОУ Белейковская ООШ	МКОУ Глазковская ООШ	МКОУ Гусевская ООШ	МКОУ Гришинская ООШ	МКОУ Знаменская ООШ	МКОУ Ленинская ООШ	МКОУ Никулинская ООШ	МКОУ Первомайская ООШ	МКОУ Рогалевская ООШ	МКОУ Свисталовская	МКОУ Холмецкая ООШ	МКОУ Шоптовская ООШ
Раздел «Наставничество на официальном сайте образовательной организации»	+	+	нет	Нет	+	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	+	+
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации	+	нет	нет	Нет	+	+	нет	+	нет	Нет	+	нет	нет	+	нет	+	+
Программа наставничества образовательной организации	+	нет	нет	Нет	+	+	нет	+	нет	Нет	+	нет	нет	нет	нет	+	+
Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп в образовательной организации	+	нет	нет	нет	+	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет
Приказ о внедрении и/или реализации ЦМН в образовательной организации	+	нет	нет	нет	+	нет	нет	нет	нет	нет	+	нет	нет	нет	нет	+	нет

Приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и/или реализации ЦМН в образовательной организации	+	нет	нет	нет	+	нет	нет	+	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	
План мероприятий (дорожная карта) внедрения и/или реализации ЦМН педагогических работников и обучающихся образовательной организации	+	нет	нет	нет	+	+	нет	+	нет	Нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	+	+
Процент заполнения сайтов	<b>100 %</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100 %</b>	<b>42%</b>	<b>0</b>	<b>57%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42%</b>	<b>0</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>57%</b>	<b>57%</b>	

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ соответствует низкому уровню (47%). На официальных сайтах 5 ОУ имеется раздел «Наставничество». В 9 ОУ полностью отсутствуют документы. В 3 ОУ отсутствуют единичные документы, что требует доработки.

В таблице 3 представлено состояние кадрового педагогического ресурса в ОУ для эффективной реализации программы наставничества

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в ОУ оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга образовательных организаций, который осуществлялся по двум направлениям.

**Во-первых**, оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательных организаций и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

В результате анализа было определено, что образовательные организации используют формы наставничества: учитель-учитель, учитель-ученик.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведен SWOT-анализ по результатам анкетирования участников программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

К **сильным сторонам программы наставничества** можно отнести такие показатели, как: сопровождение профессионального роста наставляемого, оценивание профессиональных навыков участников программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемым, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

Как правило, **слабым сторонам программы наставничества** соответствуют: загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит педагогов (стажистов).

Основные **возможности программы**, по мнению участников: развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, использование внешних и внутренних ресурсов.

Аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательных организациях содержали ряд управленческих решений, которые заключались в признании практики наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества в образовательных организациях, разработке и усовершенствовании механизмов стимулирования педагогов-наставников, организации обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне образовательной организации, внедрении новых моделей и форм наставничества, увеличении охвата педагогов для участия в программе наставничества, усилении контроля за качественной реализацией персонализированных программ, обеспечении методической поддержки педагогам-наставникам, прохождении курсовой подготовки, подключении к реализации программы психологическую службу образовательных организаций.

Таким образом, результаты мониторинга эффективности реализации программ

наставничества в образовательных организациях позволили проанализировать имеющиеся данные, сделать выводы по фактическому состоянию и определить направления и перспективы работы для достижения плановых показателей.

### **Выводы по результатам мониторинга**

По итогам мониторинга эффективности реализации программ наставничества в образовательных организациях Оленинского МО отмечены положительные моменты. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программы наставничества образовательных организаций Оленинского МО осуществляется с положительной динамикой и увеличением охвата образовательных организаций.

2. Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества соответствует низкому уровню, полный пакет необходимых документов сформирован, но не размещен на официальных сайтах большинства образовательных организаций, а также используется в работе образовательных организаций. В отдельных организациях отсутствуют единичные документы, устранение данных недочетов потребуют адресных рекомендаций и сопровождения (Приложение 1 «Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга»).

3. Показателем успешного внедрения и/или реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированных программ наставничества.

4. В рамках оценки воздействия программы наставничества на ее участников были установлены мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост наставников и наставляемых; положительная динамика образовательных результатов; достаточный уровень личностного и профессионального роста участников программы. Ряд учреждений отмечают развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность, положительную динамику образовательных результатов.

5. В ходе внутреннего мониторинга каждой образовательной организацией указаны сильные и слабые стороны реализации программы наставничества, а также возможности и угрозы. Данные результаты необходимо использовать административным командам образовательных организаций для повышения эффективности реализации программ наставничества и внесения коррективов с учетом полученных результатов.

6. Удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, соответствует от 75 % до 95 % педагогов.

Результатом реализации целевой модели наставничества и программ наставничества в образовательных организациях является внедрение персонализированных программ наставничества, увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.



### Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга

Руководителям образовательных учреждений оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

Направление	Рекомендации	Муниципальные образовательные организации №№
<b>Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества</b>	1. Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах образовательных организаций: – разместить информацию о реализации ЦМН, программ наставничества; – разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики по реализации системы наставничества, методические разработки	Все муниципальные образовательные организации Мостовская СОШ, Молодотудская СОШ, Белейковская ООШ, Глазковская ООШ, Гусевская ООШ, Гришинская ООШ, Знаменская ООШ, Ленинская ООШ, Никулинская ООШ, Первомайская ООШ, Рогалевская ООШ, Свисталовская ООШ - оформить на официальном сайте раздел «Наставничество» с размещением нормативно-правовых и информационно-методических материалов по реализации ЦМН, программы наставничества
	2. Разработать или отредактировать нормативно-правовое и информационно-методическое обеспечение по реализации ЦМН, программы наставничества:	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	– приказ о внедрении ЦМН в образовательных организациях	Оленинская ООШ, Мостовская СОШ, Молодотудская СОШ, Белейковская ООШ, Глазковская ООШ, Гусевская ООШ, Гришинская ООШ, Знаменская ООШ, Никулинская ООШ, Первомайская ООШ, Рогалевская ООШ, Свисталовская ООШ, Шоптовская ООШ.
	– положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях	Оленинская ООШ, Мостовская СОШ, Молодотудская СОШ, Белейковская ООШ, Глазковская ООШ, Гусевская ООШ, Гришинская ООШ, Знаменская ООШ, Никулинская ООШ, Первомайская ООШ, Рогалевская ООШ, Свисталовская ООШ, Шоптовская ООШ.
	– приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и реализации ЦМН в образовательных организациях	Оленинская ООШ, Мостовская СОШ, Молодотудская СОШ, Белейковская ООШ, Глазковская ООШ, Гусевская ООШ, Гришинская ООШ, Знаменская ООШ, Никулинская ООШ, Первомайская ООШ, Рогалевская ООШ, Свисталовская ООШ, Шоптовская ООШ.
	– приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп (при наличии молодых педагогов) в образовательных организациях	Оленинская ООШ, Мостовская СОШ, Молодотудская СОШ, Белейковская ООШ, Глазковская ООШ, Гусевская ООШ, Гришинская ООШ, Знаменская ООШ, Никулинская ООШ, Первомайская ООШ, Рогалевская ООШ, Свисталовская ООШ, Шоптовская ООШ.



<b>Кадровый ресурс (педагогический)</b>	Усилить состояние кадрового (педагогического) ресурса в образовательных организациях для эффективной реализации программы наставничества: – увеличить долю количества молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого до 100 % от общего количества молодых педагогов образовательной организации; – увеличить количество педагогов-наставников в ОУ	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
<b>Механизмы мотивации участников программ наставничества</b>	Разработать механизмы стимулирования участников программы наставничества в образовательных организациях: – утвердить локальным (и) актом (ми) процедуру материального стимулирования педагогов-наставников; – применять формы нематериального стимулирования наставников и наставляемых	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
<b>Формы наставничества</b>	1. Расширить практику разнообразных форм наставничества:	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	Учитель – ученик	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	Ученик – ученик	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	Работодатель - учитель	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	Работодатель - ученик	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
	2. Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества Развивать сетевые формы наставничества и партнерские взаимоотношения с организациями высшего и среднего образования	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)
<b>Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях</b>	Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в образовательных организациях: – замеры доли молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого; – уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества; – степени изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность и др. показатели)	Все муниципальные образовательные организации (ОУ)