

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга эффективности реализации программ наставничества
педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений
муниципального образования Староминский район**

Сроки проведения мониторинга: 24.04.2023-15.05.2023 гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Староминский район и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

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;
- «Программа по осуществлению поддержки молодых педагогов «Наставничество», утвержденная приказом МКУ ДППО «РМК» от 19 июля 2021г. №81.

Участники мониторинга: муниципальные общеобразовательные организации (далее – ОО).

Общее количество ОО – 9.

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 ОО составляется аналитическая справка на фирменном бланке образовательных организаций с подписью руководителя и направляется методисту МКУ ДППО «РМК» (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 гг. Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества в ОО осуществляется методистом МКУ ДППО «РМК» (координатором направления по наставничеству).

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

3 этап (аналитический): 16-30.05.2023 гг. Методистом МКУ ДППО «РМК» (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 и УДО.

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 9 ОО, что составляет 100 % от общего количества муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район.

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО представлены в таблицах 1, 2.

Таблица 1

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

Наличие локальных актов	Количество ОО, подтвердивших наличие документа
Раздел «Наставничество на официальном сайте образовательной организации»	8 – 89 %, СШ № 3 – сайт в разработке
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации	8 – 89 %, СШ № 3 – отсутствует
Программа наставничества образовательной организации	6 – 67 %, В 3 школах – отсутствует
Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп в образовательной организации	8 – 89 %, СШ № 3 – отсутствует
Приказ о внедрении и/или реализации ЦМН в образовательной организации	6 – 67 %, В 3 школах – отсутствует СШ №№ 10, 50 – отсутствует
Приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и/или реализации ЦМН в образовательной организации	6 – 67 %, В 3 школах – отсутствует СШ №№ 10, 50 – отсутствует
План мероприятий (дорожная карта) внедрения и/или реализации ЦМН педагогических работников и обучающихся образовательной организации	8 – 89 %, СШ № 3 – отсутствует

Таблица 2

Сравнительный анализ результатов двух этапов проведения мониторинга (один раз в полгода) в ОО муниципального образования Староминский район

Период мониторинга	Пакет документов сформирован полностью	Пакет документов в стадии формирования	Пакет документов не сформирован (не подана актуальная информация), или нет доступа на сайт ОУ и УДО
Октябрь 2022	3 (3%)	72 (65%)	30 (32%)
Май 2023	8 (89 %)	12 (11%)	0

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОО соответствует высокому уровню (99%). В отдельных организациях отсутствуют единичные документы, что требует доработки. Сравнительный анализ результатов двух мониторингов показывает положительную динамику.

В результате анализа было определено, что образовательные организации используют разные формы наставничества: «Учитель–учитель», «Учитель–ученик», «Ученик–ученик», «Работодатель–учитель», «Работодатель–ученик».

В ОО 100 % учреждений реализуют форму наставничества «учитель–учитель». В ряде образовательных организаций практикуется групповое наставничество, когда один наставник сопровождает нескольких молодых учителей.

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), отсутствие времени на наставляемых вследствие обучения в ВУЗе.

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, информационно-методическая поддержка со стороны МКУ ДППО «РМК», ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ.

Также выделены **угрозы реализации программы наставничества**: молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), смена кадрового состава в образовательных организациях (текучесть кадров, увольнение молодых педагогов), рост конкуренции между образовательными организациями за высококвалифицированные педагогические кадры, отсутствие систематической методической поддержки наставников, загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для мотивации наставников, профессиональное выгорание, отсутствие бюджетных курсов для наставников, низкая заработная плата молодых специалистов.

В рамках мониторинга в данном направлении образовательные организации (ОО) анализировали **эффективность программы наставничества** по уровням: оптимальный, допустимый, недопустимый. Показателями эффективности являлись: доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества, степень изменения в личности наставляемого (активность, заинтересованность). Также проводилась оценка программ наставничества на соответствие наставнической деятельности целям, задачам, принципам программы; на наличие комфортного психологического климата в образовательных организациях.

Результаты сводного анализа эффективности программ наставничества в образовательных организациях по уровням, представлены в таблице 4.

Таблица 4

Анализ уровня эффективности программ наставничества

Уровни эффективности	ОО
Оптимальный	5 (55,5%)
Допустимый	4 (44,5%)
Недопустимый	0

Вывод: оптимальному уровню эффективности программ наставничества в ОО соответствуют – 55,5% ОО, допустимому – 44,5% ОО, недопустимый уровень – отсутствует.

Выводы по результатам мониторинга

По итогам мониторинга эффективности реализации программ наставничества в общеобразовательных организациях муниципального образования Староминский район (ОО) за второе полугодие 2022-2023 учебного года отмечены положительные моменты. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программы наставничества образовательных организаций муниципального образования Староминский район осуществляется с положительной динамикой и увеличением охвата образовательных организаций. В целом за анализируемый период к реализации программ наставничества было привлечено 89 % образовательных организаций от общего числа (9 ОО), что свидетельствует о системной информационной работе и методическом сопровождении МКУ ДППО «РМК» в сотрудничестве с ГБОУ ИРО Краснодарского края и Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников: информационно-организационный вебинары, семинары-практикумы, фестивали и пр. и консультационно-информационное сопровождение образовательных организаций методистами МКУ ДППО «РМК» в течение всего учебного года.

2. Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества соответствует высокому уровню, полный пакет необходимых документов сформирован и 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. Наблюдается положительная динамика по данному показателю в сравнении с результатами мониторинга в октябре 2022 (Таблица 2).

3. В образовательных организациях реализуются разные формы педагогического наставничества.

4. Показателем успешного внедрения и/или реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированных программ наставничества. Общее количество завершенных программ в ОЦ – 89 %.

5. 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.

6. 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.

7. Анализ эффективности программы наставничества в соответствии с показателями показал, что уровень эффективности соответствует оптимальному (55,5 % – ОО) и допустимому (44,5 % – ОО), недопустимый уровень отсутствует.

8. 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 ИОМ, 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.

Руководитель МКУ ДПО «РМК»

О.В.Жердева



Исп.: Шумилова А.В.
8(861) 534-30-81