



**Комитет по образованию
администрации Ханты-Мансийского района**

**муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского района
«Основная общеобразовательная школа с. Тюли»**

**Аналитическая справка
по результатам внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества
в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» за 2022-2023 учебный год**

Сроки проведения мониторинга: 24.04.2023-15.05.2023 гг.

Цель мониторинга: своевременный контроль и коррекция реализации целевой модели наставничества для достижения показателей Дорожной карты целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли».

Задачи мониторинга:

- - получить актуальную информацию о достижении показателей реализации целевой модели наставничества;
- - разработать адресные рекомендации по результатам мониторинга;
- - проанализировать эффективность принятых управленческих решений в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» 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 МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.202 № 118/7-О «О внедрении целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»;

- Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 17.03.2022 г. № 25-О «О назначении наставников и формировании наставнических пар»;

- Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 10.04.2023 № 22/5-О «О проведении мониторинга реализации целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли».

Участники мониторинга: педагог-наставник МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» Шарандина В.В., педагог-наставляемый МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» Русанова Ю.В.

Организация мониторинга

Исследование проводится с использованием разных форм и методов:

24.04.2023-10.05.2023 гг. Эффективность реализации программ наставничества оценивается куратором, отвечающим за реализацию программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли». По результатам внутреннего мониторинга по реализации программ наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» составляется аналитическая справка на фирменном бланке образовательных организаций с подписью руководителя МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли».

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.

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 28.12.2021 г. 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 1 педагог-наставник МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» Шарандина В.В. и педагог-наставляемый МКОУ ХМСМР «ООШ с. Тюли» Русанова Ю.В., что составляет 100 % от общего количества наставнических пар МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли».

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» представлены в таблице 1.

Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»

Наличие локальных актов	Подтверждающие документы, где представлены
Раздел «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации»	https://shkolatyuli-r86.gosweb.gosuslugi.ru
Приказ о внедрении целевой модели наставничества	Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.2021 г. № 118/7-О
План мероприятий /«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»	Утверждена: Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.2021 г. № 118/7-О
Положение о наставничестве в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»	Рассмотрено: Педагогическим советом (Протокол № 2 от 29.10.2021) Принято: на Совете Школы (Протокол № 4 от 29.10.2021 г.) Утверждено: Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.2021 г. № 118/7-О
Программа целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»	Утверждена: Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.2021 г. № 118/7-О
Приказ о назначении куратора внедрения и реализации целевой модели наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»	Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 29.10.2021 г. № 118/7-О
Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»	Приказ МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» от 17.03.2022 г. № 25-О

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» соответствует высокому уровню (100%). На официальном сайте МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» имеется раздел «Наставничество», где опубликованы основные документы по ЦМН.

В таблице 2 представлено состояние кадрового педагогического ресурса в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» для эффективной реализации программы наставничества

Таблица 2

Кадровый педагогический ресурс в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»
для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	Количество
Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет)	2
Количество педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	1
Количество педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника	1
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	1
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам)	1
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО	1

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества. В соответствии с приказами МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» организованы наставнические пары, утверждена и реализуются персонализированная программы наставничества.

Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированной программе наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга, который осуществлялся по двум направлениям.

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

В результате анализа было определено, что в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» используется форма наставничества – «Учитель-учитель».

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 участника программы, оказание профессиональной помощи на рабочем месте, передача опыта, широкое поле для педагогического сотрудничества, сокращение периода адаптации молодых педагогов, индивидуальный подход к наставляемому, открытость и прозрачность деятельности, формирование культуры взаимопомощи и поддержки, высокий потенциал наставников, демократический стиль взаимодействия.

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

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 МАУ ХМР «ММЦ» и ИРО.

Также выделены **угрозы реализации программы наставничества**: загруженность педагога-наставника не позволяет организовать работу на высоком уровне, отсутствие финансирования для мотивации наставников, низкая заработная плата молодых специалистов.

В рамках мониторинга в данном направлении МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» 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 МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» по уровням, соответствует уровню «оптимальный» (100%).

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированных программ в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли»

Вывод: в образовательной организации наблюдается положительная динамика по реализации персонализированной программы наставничества по форме «учитель-учитель», программа на 2022-2023 учебный год завершена на 70%.

Причинами невыполнения персонализированной программы является незавершенность программы (программа составлена на 3 года).

Во-вторых, оценивался мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамика образовательных результатов; рассматривались такие показатели как личностный и профессиональный рост участников программы, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность и др. Изучение влияния программы наставничества на участников проходило посредством анкетирования и опроса участников программы наставничества, беседы с наставниками и наставляемыми (индивидуальные беседы, круглые столы), непосредственного включенного наблюдения за педагогической деятельностью молодых педагогов, посещения уроков и внеурочных мероприятий, изучения рабочей документации. Использовались и такие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников, как SWOT-анализ, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия, технология «развивающие беседы», методика Дембо-Рубинштейна, метод оценки уровня развития метанавыков, фиксация уровня улучшения образовательных результатов, оценка психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и др.

Результаты представленного внутреннего мониторинга МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» показывают положительную динамику: 100 % участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций; у 100 % наставляемых отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией; у 100 % участников программы зафиксированы положительные

изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Вывод: как куратор и наставник МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» отмечаю повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении наставляемого в инновационную деятельность, конкурсное движение, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности.

Результаты опроса наставляемого свидетельствуют об оптимальном уровне удовлетворенности собственной работой и улучшении психоэмоционального состояния. Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» и родительском сообществе, сохранился состав педагогов на конец учебного года, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

Выводы по результатам мониторинга

По итогам мониторинга эффективности реализации программы наставничества в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» за 2022-2023 учебный год отмечены положительные моменты. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программу наставничества МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» осуществляется с положительной динамикой.

2. Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества соответствует высокому уровню, полный пакет необходимых документов сформирован и размещен на официальном сайте образовательной организации, а также используется в работе образовательной организации.

3. Состав педагогических кадров в МКОУ ХМР «ООШ с. Тюли» способствует эффективной реализации программы наставничества, поскольку выступает определённым педагогическим ресурсом: количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет в ОУ составляет 2 чел., их них 50 % включены в программу наставничества.

4. В образовательной организации реализуются форма педагогического наставничества «учитель-учитель» (100 %).

5. Показателем успешного внедрения и/или реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированных программ наставничества. Общее количество завершённых программ – 100 %.

6. 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.

7. В ходе внутреннего мониторинга указаны сильные и слабые стороны реализации программы наставничества, а также возможности и угрозы. Данные результаты необходимо использовать в первую очередь для повышения эффективности реализации программ наставничества и внесения коррективов с учетом полученных результатов.

8. Анализ эффективности программы наставничества в соответствии с показателями показал, что уровень эффективности соответствует оптимальному (100%), недопустимый уровень отсутствует.

9. Удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, соответствует от 100 % педагогов.

И.о. директора



А.А. Пуминова

Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга

Куратору ЦМН оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

Направление	Рекомендации
Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества	1. Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации: – разместить информацию о реализации ЦМН, программ наставничества; – разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики по реализации системы наставничества, методические разработки
Кадровый (педагогический) ресурс	Усилить состояние кадрового (педагогического) ресурса в образовательной организации 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
Механизмы мотивации участников программ наставничества	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
Формы наставничества	1. Расширить практику разнообразных форм наставничества: Учитель – ученик Ученик – ученик Работодатель - учитель Работодатель - ученик 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 и образования
Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в образовательной организации: – 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)