

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации программы наставничества
в МБОУ ЦО № 9 за 2022-2023 учебный год**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ ЦО № 9 проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказ министерства образования Тульской области от 22.12.2022 № 2759 «Об утверждении Плана основных мероприятий в рамках проводимого в 2023 году в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- приказ управления образования администрации города Тулы от 20 июля 2022 №243-осн «Об итогах мониторинга системы наставничества в муниципальных образовательных организациях в 2021-2022 учебном году»;
- приказ МБОУ ЦО № 9 от 01.09.2022 № 698-а «Об утверждении «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в МБОУ ЦО № 9».

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.

Программа наставничества реализуется в МБОУ ЦО № 9 с 01.09.2022.

В рамках первого этапа оценивается:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ ЦО № 9.
- соответствие условий реализации программы требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT- анализа исследованы внешние и внутренние факторы, сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа представляются в таблицах 1–3

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программ наставничества

Общие сведения о количестве наставников и наставляемых в ОО

Количество ведущих наставников в МБОУ ЦО № 9 2

Количество старших наставников в МБОУ ЦО № 9 3

Количество наставников-специалистов в МБОУ ЦО № 9 12

Количество наставляемых 15, из них молодых специалистов (стаж работы от 0 до 3 лет) 11

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Ученик - ученик	<p>60% участников программы наставничества стали посещать курсы дополнительного образования, спортивные секции.</p> <p>30% наставляемых повысили успеваемость (вышли из зоны неуспешности).</p> <p>Значительная доля наставляемых планируют стать наставником в будущем.</p> <p>60% наставляемых стали активными участниками внеклассных и внешкольных мероприятий.</p>	<p>Отсутствует регулярная обратная связь наставляемых с наставниками.</p> <p>20% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>Низкая активность участников, не хотят посещать дополнительные кружки, секции, участвовать в мероприятиях.</p> <p>Низкая мотивация учащихся к реализации функций наставника.</p> <p>Непонимание формата взаимодействия наставника и наставляемого и конечной цели данного взаимодействия.</p>
Учитель-учитель	<p>Стабильное взаимодействие наставнических пар.</p> <p>Развитие информационного пространства МБОУ ЦО № 9, способствующего повышению компетентностей педагога.</p>	<p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – отсутствие регулярной работы с наставляемыми.</p> <p>Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p> <p>«Старение» педагогического состава школы.</p>

	<p>Наставники – педагоги высшей категории с сформированными профессиональными компетенциями.</p> <p>Демократический стиль взаимодействия, развитая организационная структура.</p> <p>Достаточно эффективная мотивация (премии) участникам программы наставничества.</p> <p>Желание овладеть профессиональными компетенциями молодыми педагогами.</p> <p>Значительной доле участников (80%) понравилось участие в программе и готовы продолжать работать в программе.</p> <p>Участники программы (70%) видят свое профессиональное развитие в нашем Центре образования в ближайшие годы.</p> <p>Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение дисциплины в классах, благодаря рекомендациям наставляемых.</p> <p>Наставляемые (80%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</p>	<p>Проблемы в расписании и планировании программы работы наставника и наставляемого.</p> <p>Непонимание педагогов о необходимости участия в программе.</p> <p>Отсутствие потребности в наставнике по ряду предметов.</p> <p>Низкая активность со стороны наставляемых во взаимодействии с наставником.</p>
Учитель-ученик	<p>Повысилась успеваемость наставляемых.</p> <p>Сократилось число учащихся из</p>	<p>Недостаточный контроль со стороны куратора и сложность в гибкости работы с обучающимися.</p>

	<p>наставляемых, стоящих на внутришкольном учете.</p> <p>Различные формы работы с наставляемыми.</p>	<p>Проблемы в расписании, планировании работы наставника и наставляемого.</p>
--	--	---

Таблица 2. Возможности программы наставничества и риски ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Риски
Ученик - ученик	<p>Информационно-методическая поддержка реализации целевой программы наставничества МБОУ ЦО № 9 со стороны министерства образования Тульской области, управления образования администрации города Тулы.</p> <p>Организация и проведение школьных, муниципальных, региональных культурных, спортивных, патриотических мероприятий, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества.</p> <p>Расширение школьного самоуправления и включение нового направления наставнической деятельности.</p>	<p>Низкая вовлеченность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p> <p>Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся.</p> <p>Чрезмерное использование гаджетов не в образовательных целях.</p>
Учитель - учитель	<p>Информационно-методическая поддержка реализации целевой программы наставничества МБОУ ЦО № 9 со стороны министерства образования Тульской области, управления образования администрации города Тулы.</p> <p>Наличие бесплатных программ повышения</p>	<p>Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных способностей. (В 2022-2023 учебном году уволилось 2 молодых специалиста).</p> <p>Неравномерность выбора педагогами внутри педагогического коллектива стратегий личного профессионального роста, в том</p>

	<p>квалификации педагогов по программе наставничества.</p> <p>Наличие предложений от IT-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.</p> <p>Расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества.</p> <p>Сотрудничество Центра образования с внешними партнерами.</p>	<p>числе выбора программ повышения квалификации, реализуемых вне образовательной организации.</p> <p>Недостаточная вовлеченность родителей и социальных партнеров в реализацию мероприятий по наставничеству.</p> <p>Формализованное неэффективное наставничество.</p> <p>Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.</p> <p>Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.</p> <p>Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</p> <p>Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</p>
--	---	---

Вывод: возможные мероприятия по минимизации рисков:

- Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

- Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой — организацию внеурочных курсов, третий — проектную работу с учащимися. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе,

выступление в профессиональном сообществе.

- Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.

- Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов. Возможные мероприятия по минимизации риска: освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества, участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству, рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. Возможные мероприятия по минимизации риска: разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

Таблица 3. Определение эффективности программ наставничества
(результаты анализа предоставляются в данной таблице)

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МБОУ ЦО № 9	Соответствие наставнической деятельности целям 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	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	+		
Определение деятельности партнеров в организации	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	+		

Показатели уровня эффективности наставничества:

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в МБОУ ЦО № 9 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 МБОУ ЦО № 9, а именно:
 - количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 50%;
 - количество образовательных и культурных проектов на базе МБОУ ЦО № 9 выросло на 20%;
 - количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 30%;
 - число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 5%.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям целевой модели наставничества, современным подходам и технологиям, проведен количественный анализ результатов программы наставничества, результаты которого отражены в таблице «Количественный анализ результатов программы наставничества».

Таблица 4. Количественный анализ результатов программы наставничества

Наименование показателя	Запланированный результат	Достигнутый результат
Доля молодых специалистов с опытом работы от 0 до 3-х лет, работающих в образовательной организации (отношение количества молодых учителей, входящих в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации)	70%	100%
Участие молодого педагога в деятельности предметных методических объединений, профессиональных сообществ (выступление, проведение практико-ориентированных мероприятий)	50%	50%

Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)	1	1
Количество наставляемых, прошедших курсовую подготовку на базе регионального оператора (ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»)	0	0
Количество наставляемых, прошедших тестирование в АИС «ИПК»	15	13 (87%)
Количество наставников, прошедших курсовую подготовку на базе регионального оператора (ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»)	5	5 (100%)
Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников в 2023-2024 учебном году	0	0

Таблица 5. База наставников

№ п/п	Наименование ОО	ФИО наставника	Должность наставника	Вид наставника (ведущий, старший, наставник-специалист)	Утвержден приказом МОТО (да/нет)
1.	МБОУ ЦО № 9	Рубцова Юлия Николаевна	Заместитель директора по УВР	Ведущий наставник	Да
2.	МБОУ ЦО № 9	Новикова Елена Викторовна	Заместитель директора по УВР	Ведущий наставник	Да
3.	МБОУ ЦО № 9	Щукина Антонина Михайловна	Старший воспитатель	Куратор наставнических пар	Нет
4.	МБОУ ЦО № 9	Вялкова Оксана Геннадиевна	Учитель английского языка	Наставник-специалист	Нет
5.	МБОУ ЦО № 9	Назарова Людмила Анатольевна	Учитель математики	Наставник-специалист	Нет
6.	МБОУ ЦО № 9	Кийкова Елена Львовна	Учитель физической культуры	Наставник-специалист	Нет
7.	МБОУ ЦО № 9	Ботова Ольга Сергеевна	Учитель начальных классов	Наставник-специалист	Нет

8.	МБОУ ЦО № 9	Фадеева Нина Викторовна	Учитель биологии и химии	Наставник-специалист	Да
9.	МБОУ ЦО № 9	Смирнова Людмила Васильевна	Учитель начальных классов	Наставник-специалист	Нет
10.	МБОУ ЦО № 9	Чечеткина Марина Сергеевна	Учитель математики	Наставник-специалист	Нет
11.	МБОУ ЦО № 9	Астафьева Елена Алексеевна	Воспитатель	Наставник-специалист	Нет
12.	МБОУ ЦО № 9	Соломыкова Ираида Викторовна	Воспитатель	Наставник-специалист	Нет
13.	МБОУ ЦО № 9	Юрченко Татьяна Александровна	Воспитатель	Наставник-специалист	Нет
14.	МБОУ ЦО № 9	Олехнович Светлана Вячеславовна	Старший воспитатель	Наставник-специалист	Нет
15.	МБОУ ЦО № 9	Авилова Светлана Викторовна	Воспитатель	Наставник-специалист	Нет

Таблица 6. База наставляемых

№ п/п	Наименование ОО	ФИО наставляемого	Должность наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы, полученный результат
1.	МБОУ ЦО № 9	Колосова Владислава Ивановна	Учитель английского языка	01.09.2021	Вялкова Оксана Геннадиевна	15.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
2.	МБОУ ЦО № 9	Гузеева Юлия Павловна	Учитель математики	01.09.2022	Назарова Людмила Анатольевна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
3.	МБОУ ЦО № 9	Завитаева Татьяна Александровна	Учитель математики	01.09.2022	Назарова Людмила Анатольевна	30.05.23	Пройдена, удовлетворительно
4.	МБОУ ЦО № 9	Украинцев Антон	Учитель физической	01.09.2022	Кийкова Елена	30.05.25	

		Александрович	культуры		Львовна		
5.	МБОУ ЦО № 9	Гордиенко Александр Александрович	Учитель физической культуры	01.09.2021	Кийкова Елена Львовна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
6.	МБОУ ЦО № 9	Фадеева Анна Андреевна	Воспитатель ГПД	01.09.2022	Ботова Ольга Сергеевна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
7.	МБОУ ЦО № 9	Гиренкова Полина Евгеньевна	Учитель начальных классов	01.09.2021	Смирнова Людмила Васильевна	30.05.2024	Пройдена, продолжение участия в программе
8.	МБОУ ЦО № 9	Стогниева Вероника Павловна	Учитель физики	01.09.2022	Чечеткина Марина Сергеевна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
9.	МБОУ ЦО № 9	Залетова Карина Григорьевна	Учитель географии	01.09.2022	Фадеева Нина Викторовна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
10.	МБОУ ЦО № 9	Гаврилова Валерия Андреевна	Воспитатель	01.09.2021	Юрченко Татьяна Александровна	30.05.2024	Пройдена, продолжение участия в программе
11.	МБОУ ЦО № 9	Чичелова Анна Дмитриевна	Воспитатель	01.09.2021	Соломыкова Ираида Викторовна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
12.	МБОУ ЦО № 9	Лисицына Светлана Алексеевна	Воспитатель	01.09.2021	Астафьева Елена Алексеевна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно
13.	МБОУ ЦО № 9	Канатьева Анастасия Андреевна	Инструктор по физической	01.09.2021	Олехнович Светлана Вячеславовна	30.05.2023	Пройдена, удовлетворительно

			культуре				
14.	МБОУ ЦО № 9	Капашина Елизавета Николаевна	Воспитатель	01.09.2022	Олехнович Светлана Вячеславовна	30.05.2025	Пройдена, продолжение участия в программе
15.	МБОУ ЦО № 9	Богданова Диана Романовна	Воспитатель	01.09.2022	Авилова Светлана Викторовна	30.05.2024	Пройдена, продолжение участия в программе

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ ЦО № 9 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в МБОУ ЦО № 9 на достаточном уровне, достигнутый результат соответствует планируемому по всем показателям.
3. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:
 - вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 20%;
 - успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5%;
 - уровень сформированности гибких навыков вырос на 8%;
 - желание посещать школу у обучающихся выросло на 10%;
 - желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5%;
 - уровень профессионального выгорания педагогов школы снизился на 4%;
 - удовлетворенность профессией у педагогов выросла на 7%;
 - психологический климат в педагогическом коллективе улучшился на 5%.
4. Работа с молодыми специалистами велась по плану, составленному к началу учебного года. Молодые специалисты адаптировались в новом коллективе, добросовестно относятся к своей работе проводят открытые уроки, внеклассные мероприятия, участвуют в проведении семинаров. Молодые специалисты вовлекались также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение олимпиад, различных тематических конкурсов.

5. Помощь наставника заключалась в оказании помощи по составлению программ, конструированию урока, работе с нормативными документами, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник способствовал быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Информацию подготовил: Рубцова Юлия Николаевна

Куратор наставнической деятельности (ведущий наставник): Рубцова Юлия Николаевна

Контактные данные: (4872) 24-25-55; 8-906-623-13-18

Дата предоставления информации: 16.06.2023