**Аналитическая справка**

**по результатам мониторинга эффективности реализации программ наставничества педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования города Красноярска**

**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 и муниципальных учреждениях дополнительного образования города Красноярска 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;
* Приложение к приказу Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края»;
* Приказ ГУО от 23.05.2022 № 253 а/п «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждениях г. Красноярска»;
* Приказ ГУО от 23.05.2022 № 253/п «Об утверждении муниципальной дорожной карты»;
* Приказ ГУО от 20.09.2022 № 436\п «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023 уч. году»;
* Приказ ГУО от 24.04.2023 № 876 «О проведении мониторинга по наставничеству в ОО».

**Участники мониторинга:** муниципальные общеобразовательные учреждения (далее – ОУ) и муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования (далее – УДО) г. Красноярска (далее вместе - образовательные организации, ОО).

Общее количество ОУ – 111,

Общее количество УДО – 16.

**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 и УДО составляется аналитическая справка на фирменном бланке образовательных организаций с подписью руководителя и направляется методисту МКУ КИМЦ (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 ОУ и УДО осуществляется методистом МКУ КИМЦ (координатором направления по наставничеству).

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

**3 этап (аналитический):** 16-30.05.2023 гг. Методистом МКУ КИМЦ (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 111 ОУ и 16 УДО, что составляет 100 % от общего количества муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования г. Красноярска.

**Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями**

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

Таблица 1

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наличие локальных актов | Количество ОУ, подтвердивших наличие документа | Количество УДО, подтвердивших наличие документа |
| Раздел «Наставничество на официальном сайте образовательной организации» | 110 − 99 %,  СШ № 50 – сайт в разработке | 16 − 100 % |
| Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации | 110 − 99 %,  СШ № 50 – отсутствует | 15 − 94 %,  ДО ДДЮ «Школа самоопределения» – отсутствует |
| Программа наставничества образовательной организации | 108 − 97 %,  СШ №№ 32, 50, 157 – отсутствует | 14 − 88 %,  ДО ДДЮ «Школа самоопределения»,  ДО ЦДО «Спектр» – отсутствует |
| Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп в образовательной организации | 102− 92 %,  Гимназия № 10, СШ №№ 32, 42, 50, 56, 62, 89, 95, 135 – отсутствует | 15 − 94 %,  ДО ЦДО «Спектр» – отсутствует |
| Приказ о внедрении и/или реализации ЦМН в образовательной организации | 109 − 98 %  СШ №№ 10, 50 – отсутствует | 16 − 100 % |
| Приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и/или реализации ЦМН в образовательной организации | 108 − 97 %,  Гимназия № 16, СШ №№ 10, 50 – отсутствует | 15 − 94 %,  ДО ЦДО «Спектр» – отсутствует |
| План мероприятий (дорожная карта) внедрения и/или реализации ЦМН педагогических работников и обучающихся образовательной организации | 110 − 99 %,  СШ № 50 – отсутствует | 16 − 100 % |

Таблица 2

Сравнительный анализ результатов двух этапов проведения мониторинга   
(один раз в полгода) в ОУ и УДО г. Красноярска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 | 1. 99 (89 %) | 12 (11%) | 0 |

Вывод:состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ и УДО соответствует высокому уровню (99%). На официальных сайтах 110 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются основные документы, в СШ № 50 сайт находится в разработке, документы готовятся для размещения. В отдельных организациях отсутствуют единичные документы, что требует доработки. Сравнительный анализ результатов двух мониторингов показывает положительную динамику.

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

Таблица 3

Кадровый педагогический ресурс в ОУ и УДО для эффективной реализации программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | ОУ | УДО |
| Количество молодых педагогов в ОО (с опытом работы от 0 до 3 лет) | 878 | 48 |
| Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | 701 | 28 |
| Количество педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника | 734 | 30 |
| Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом | 821/15 | 35/2 |
| Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО (согласно приказам) | 736 | 35 |
| Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в ОО | 702 | 33 |
| Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества | 9 | 1 |

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в образовательных организациях определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества. В соответствии с приказами ОУ и УДО организуются наставнические пары и группы, утверждаются и реализуются персонализированные программы наставничества. В отдельных организациях складываются партнерские взаимоотношения с предприятиями (организациями), которые включаются в программы наставничества ОУ и УДО.

1. Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в ОУ и УДО 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 разные формы наставничества (Таблица 4).

Таблица 4

Формы наставничества, применяемые в ОУ и УДО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ОО | УДО |
| Учитель–учитель | 110 − 99 % | 15 − 94 % |
| Учитель–ученик | 20 − 18 %, реализуется в Лицей №№ 6, 28, Ш-И № 1, СШ №№ 21, 23, 27, 45, 46, 53, 65, 66, 93, 94, 95, 115, 129, 134, 137, 148, 154 | 0 |
| Ученик–ученик | 16 − 15 %, реализуется в Лицей № 6, Гимназия № 15, СШ №№ 4, 5, 13, 23, 24, 27, 31, 46, 53, 55, 72, 129, 148, 154 | 0 |
| Работодатель-учитель | 2 − 2 %, реализуется в СШ №№ 147, 158 | 0 |
| Работодатель-ученик | 2 − 2 %, реализуется в СШ №№ 66, 151 | 0 |

Вывод: из представленных данных видно, что в 99 % ОУ реализуется форма наставничества «учитель-учитель», а также имеет место формам «учитель-ученик» (18 %) и «ученик-ученик» (15 %), «работодатель-учитель» (2 %) и «работодатель-ученик» (2 %). Кроме того, в шести ОУ (Гимназия № 15, СШ №№ 46, 129, 151, 157, 158) установлено наличие сетевых форм наставничества: «студент-ученик», «учитель-студент», «работодатель-студент», «педагог ВУЗа-учитель», «студент-ученик», что составило 5 % от всего количества ОУ.

В УДО 94 % учреждений реализуют форму наставничества «учитель-учитель». В ДО «Центр профессионального самоопределения» сложилось сетевое сотрудничество и реализуется форма наставничества «работодатель-студент». В одном учреждении −   
ДО ЦДО «Спектр» в текущем учебном году ни одна из форм педагогического наставничества не реализуется по причине отсутствия в штате сотрудников молодых педагогов.

В ряде образовательных организаций практикуется групповое наставничество, когда один наставник сопровождает нескольких молодых учителей (группу): СШ №№ 6, 56, 93, 151, Гимназия № 7, Лицей №№ 1, 9, ДО ЦТРиГО.

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 КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации.

Также выделены **угрозы реализации программы наставничества**: молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), незаинтересованность молодого педагога, низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, 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 (ОУ и УДО) 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 5.

Таблица 5

Анализ уровня эффективности программ наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Урони эффективности | ОУ | УДО |
| Оптимальный | 56 (51%) | 12 (75%) |
| Допустимый | 55 (49%) | 3 (19%) |
| Недопустимый | 0 | 0 |

Вывод: оптимальному уровню эффективности программ наставничества в ОУ соответствуют – 51% ОУ, допустимому – 49% ОУ, недопустимый уровень – отсутствует.   
В УДО оптимальному уровню эффектности соответствуют – 75% УДО, и лишь 19% УДО – допустимый уровень, недопустимый уровень – отсутствует. В анализе уровня эффективности программы наставничеств не участвовало   
ДО ЦДО «Спектр» (отсутствуют молодые педагоги, программа не реализуется).

В результате мониторинга проанализировано качество и количество персонализированных программ по разным формам наставничества (Таблица 6).

Таблица 6

Реализация персонализированных программ наставничества

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Форма наставничества | ОУ | | | УДО | | |
| На начало периода | Завершенные программы | Незавершенные программы | На начало периода | Завершенные программы | Незавершенные программы |
| Учитель-учитель | 418 | 319 (76%) | 99(24%) | 34 | 33 (97%) | 1(3%) |
| Учитель-ученик | 51 | 50(98%) | 1(2%) | 1 | 1(100%) | 0 |
| Ученик-ученик | 153 | 150(98%) | 3(2%) | 0 | 0 | 0 |
| **Всего:** | **622** | **519 (83%)** | **103 (17%)** | **35** | **34 (97%)** | **1 (3%)** |

Вывод: в образовательных организациях наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества: по форме «учитель-учитель» завершенными считаются в ОУ – 76 % программ, в УДО – 97 % программ. Программы «учитель-ученик», «ученик-ученик» завершены в 98% ОУ и 100 % УДО.

Причинами невыполнения персонализированных программ были названы следующие факты:

* программа по форме «учитель-учитель» − переезд, увольнение педагога, уход в декретный отпуск молодого педагога, не сложились взаимоотношения в наставнической паре, загруженность молодого педагога в связи с обучением в магистратуре, незавершенность программы (программа составлена на 2-3 года);
* программа по форме «учитель-ученик» − отчисление наставляемого ученика (смена места жительства);
* программа по форме «ученик-ученик» − высокая загруженность педагога, отчисление наставляемого-ученика (смена места жительства).

**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 образовательных организаций показывают положительную динамику: у 90-100 % участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций; у 80-90 % наставляемых отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией; у 85-90 % участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа. Кураторы и наставники образовательных организаций по завершению программы отмечают повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении большинства наставляемых в инновационную деятельность, конкурсное движение, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности. Результаты опроса наставляемых свидетельствуют обоптимальном уровне удовлетворенности собственной работой и улучшении у большинства из них психоэмоционального состояния 75-97 %. Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе образовательных организаций, отмечена положительная динамика в сокращении числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, сохранился состав педагогов на конец учебного года, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

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 г. Красноярска (ОУ и УДО) за второе полугодие 2022-2023 учебного года отмечены положительные моменты. Оценка качества процесса реализации программы наставничества показала:

1. Вовлечение в программы наставничества образовательных организаций г. Красноярска осуществляется с положительной динамикой и увеличением охвата образовательных организаций.

В целом за анализируемый период к реализации программ наставничества было привлечено 99,2 % образовательных организаций от общего числа (111 ОУ и 16 УДО), что свидетельствует о системной информационной работе и методическом сопровождении   
МКУ КИМЦ в сотрудничестве с Региональным центром наставничества: информационно-организационный вебинар «Нормативно-правовое обеспечение внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», октябрь 2022; наполнение актуальной информацией вкладки Наставничество официального сайта МКУ КИМЦ и консультационно-информационное сопровождение образовательных организаций методистами МКУ КИМЦ в течение всего учебного года.

1. 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 и сопровождения (Приложение 1 «Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга»). Наблюдается положительная динамика по данному показателю в сравнении с результатами мониторинга в октябре 2022 (Таблица 2).
2. Состав педагогических кадров в образовательных организациях г. Красноярска 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 878 чел., в УДО – 48 чел., их них 80 % и 58 % соответственно включены в программу наставничества; в ОУ – 734 педагога (9,6 % от общего количества педагогов ОУ), в УДО – 30 педагогов (4,5 % от всего количества педагогов УДО) являются наставниками. В сравнении с прошлым учебным годом увеличилось число молодых педагогов в ОУ, включенных в программы наставничества: в 2021-2022 учебном году – 165 чел., в 2022-2023 учебном году – 701 чел. Данные в разрезе отдельных образовательных учреждений по результатам мониторинга представлены в Приложении 2 «Итоговый отчет по результатам мониторинга реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях г. Красноярска (май, 2023)».
3. В образовательных организациях реализуются разные формы педагогического наставничества «учитель-учитель» (100 % – ОУ, 94 % – УДО) и «учитель-ученик» (18 % - ОУ); в ряде организаций реализуется форма «ученик-ученик» (15 % – ОУ), «работодатель-учитель» (2% – ОУ) и «работодатель-ученик» (2% – ОУ). Усиливает эффективность реализации программы наставничества сетевая форма наставничества, в результате которой сложились формы «студент-ученик», «учитель-студент», «работодатель-студент», «педагог ВУЗа-учитель», «студент-ученик» (5 % – ОУ). Партнерские взаимоотношения складываются с научными и образовательными организациями: КГПУ им. В.П. Астафьева, Педагогический колледж № 1 им. М. Горького и др. Данная практика реализуется в Гимназии № 14,   
   Лицее № 28, СШ №№ 39, 46, 66, 81, 151, 157, ДО ДООЦ № 1.
4. Показателем успешного внедрения и/или реализации целевой модели наставничества выступает результативность реализации персонализированных программ наставничества. Общее количество завершенных программ в ОУ – 83 %, в УДО – 97 %.
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 (51 % – ОУ, 75 % – УДО) и допустимому (49 % – ОУ, 25 % – УДО), 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 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.

Приложение 1

**Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга**

Руководителям образовательных учреждений оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление | Рекомендации | Муниципальные образовательные организации №№ |
| **Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества** | 1. Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах образовательных организаций:  * размесить информацию о реализации ЦМН, программ наставничества; * разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики по реализации системы наставничества, методические разработки | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО);  СШ № 50 – 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 и УДО) |
| * приказ о внедрении ЦМН в образовательных организациях | СШ №№ 10, 50 |
| * положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях | СШ № 50, ДДЮ «Школа самоопределения» |
| * приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и реализации ЦМН в образовательных организациях | Гимназия №№ 16, СШ № 10, ДО ЦДО «Спектр» |
| * приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп (при наличии молодых педагогов) в образовательных организациях | Гимназия №№ 10, СШ № 32, 42, 50, 56, 62, 89, 95, 135, ДО ЦДО «Спектр» |
| **Кадровый (педагогический) ресурс** | 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 и УДО | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО) |
| **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 | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО) |
| **Формы наставничества** | 1. Расширить практику разнообразных форм наставничества: | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО) |
| Учитель – ученик | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО), кроме: Лицей №№ 6, 28, Ш-И № 1, СШ №№ 21, 23, 27, 45, 46, 53, 65, 66, 93, 94, 95, 115, 129, 134, 137, 148, 154 |
| Ученик – ученик | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО), кроме: Лицей № 6, Гимназия № 15, СШ №№ 4, 5, 13, 23, 24, 27, 31, 46, 53, 55, 72, 129, 148, 154 |
| Работодатель - учитель | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО), кроме: СШ №№ 147, 158 |
| Работодатель - ученик | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО), кроме: СШ №№ 66, 151 |
| 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 (КГПУ им. В.П. Астафьева, Педагогический колледж № 1 им. М. Горького и др.) | Все муниципальные образовательные организации (ОУ и УДО), кроме: Гимназия № 15, СШ №№ 46, 129, 151, 157, 158, ДО «Центр профессионального самоопределения» |
| **Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях** | 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 и УДО) |

в