

## Аналитическая справка

### О результатах внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

(по результатам промежуточного мониторинга наставничества в рамках МСОКО

в декабре 2021 года – январе 2022 года)

В декабре 2021 года Нижнетагильским Домом Учителя проведено анкетирование наставников и наставляемых образовательных организаций, подведомственных управлению образования, в соответствии с правилами и рекомендациями федерального Министерства просвещения и регионального Министерства образования и молодежной политики Свердловской области по внедрению инструментального сбора объективных данных о качестве образования.

**Цель исследования:** осуществление мониторинга наставничества в образовательных организациях (ОО), реализации программ наставничества ОО, выявление проблем, формулирование рекомендаций для их решения.

Данное исследование - плановое, промежуточное.

**База исследования:** образовательные организации г. Нижнего Тагила, подведомственные управлению образования.

**Эмпирический объект наставничества:** педагогические работники - наставники и наставляемые.

**Генеральная совокупность:** 154 наставника и 161 наставляемый, всего 315 наставников и наставляемых ОО.

**Размер выборки:** 161 чел. наставников и наставляемых (51% от генеральной совокупности), в том числе 78 наставников и 83 наставляемых.

Вопросы в анкетах распределены по трем блокам:

1. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
2. Содержание наставнической деятельности.
3. Результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества (ЦМН) педагогических работников в образовательных организациях.

В рамках данного мониторинга в анкетах помимо перечисленного блока вопросов содержались также вопросы, касающиеся социальной успешности молодых педагогов, удовлетворенности их педагогической деятельностью.

По результатам проведенного анкетирования по блоку вопросов «**Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях**», подведомственных управлению образования (табл. №1), необходимо отметить:

1. Недостаточность созданных нормативных правовых условий реализации целевой модели наставничества, в том числе отсутствие:
  - приказа и Типового положения о наставничестве в 22% образовательных организаций;
  - программы школы наставничества в 40,6% учреждений;
  - куратора за реализацию ЦМН (24% ОО) и индивидуальных планов прохождения наставничества (в 30% ОО);

- плана прохождения наставничества (в 30% ОО);
- реализации программы наставничества в 20,5% учреждений, особенно в учреждениях дополнительного образования (50%), дошкольных образовательных учреждениях (11,5%), тогда как в 100% общеобразовательных организациях программа реализуется;

2. Неполная сформированность пар «наставник – наставляемый» в общеобразовательных организациях (в 3,6%);

4. Низкий уровень самоанализа собственных компетенций наставника (в 15,2% ОО);

5. Недостаточный мониторинг наставнических отношений (в 9% ОО);

6. Отсутствие раздела «Наставничество» на сайте образовательной организации (в 31% ОО).

Эффективность программы наставничества оценивается в 5 баллов наставниками учреждений дополнительного образования, в 4, 3 балла – учреждений дошкольного и общего образования.

**Примечание:** отсутствует наставник у 2 молодых педагогов в МБОУ СОШ №70; отсутствует индивидуальный план прохождения наставничества у 16 молодых педагогов в ОО №№6, 66, 70 (4 чел.), 25, 90, ПГ (2 чел.), ГДДЮТ, ДДДЮТ, МАДОУ «Маячок» СП д/с№№127, 176, МАДОУ «Академия детства» СП д/с №196 (2 чел.).

### **По блоку вопросов «Содержание наставнической деятельности» (табл.2):**

1. Недостаточные: компетентность наставников (24,1%) и готовность помочь разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального развития наставляемого (не готовы помочь - 3,8%; затрудняются ответить – 49%), сложность в определении причин проблемных ситуаций, возникающих у наставляемых в рамках образовательной деятельности (у 2,1% наставников; затрудняются ответить - 28,7%). Неготовность к профессиональному росту для осуществления наставничества (у 8% наставников; затрудняются ответить – 28,7%). Недостаточная информированность наставников по проходящим изменениям в образовании (3,8% не следят за изменениями, 30,5% - затрудняются ответить).

2. Отсутствие достаточного времени на наставническую деятельность у наставников учреждений всех типов и видов. Недостаточно эффективная периодичность встреч наставника и наставляемого и даже отсутствие встреч (не встречались – 3,6%, 2-3 раза в месяц – 12%).

3. Слабая включенность наставляемого в процесс адаптации (по оценке наставников - 3, 87 балла, особенно, в учреждениях дополнительного образования) и слабая точность следования наставлениям наставника у молодых педагогов образовательных организаций (оценка 3 балла).

4. Недостаточная осознание наставниками присутствия на мероприятиях наставляемого (25,8% считают, что нет необходимости, 5,5% - затрудняются ответить). По данным молодых педагогов у 30,4% педагогов ДОУ и у 14,3% учителей школ наставники не присутствовали на мероприятиях/занятиях/уроках.

5. Недостаточность интереса у наставников в результатах адаптации и дальнейшей работы наставляемого (4%).

6. Очевидным стала необходимость скорейшего решения проблем, возникающих у наставляемых: в отношениях с коллегами (4,8%) и родителями обучающихся (6,6%) (особенно в общеобразовательных учреждениях), проблемы с поддержанием дисциплины (у 37,5% в общеобразовательных учреждениях), с подготовкой к занятиям (5,7%). Нуждаются в помощи коллег (65,8%), ведении документации (42,1%). 19,5 % педагогов ОО не устраивает обеспечение рабочего места всем необходимым. Размер заработной платы не устраивает 26,1% молодых педагогов ДОУ и 35,7% - общеобразовательных организаций.

Наиболее эффективными аспектами адаптации наставляемых наставники считают помощь при: вхождении в коллектив – 45,2%, усвоение административных процедур – 48,6%, изучении теории, выявлении дефицитов – 19%, освоении теоретических и практических навыков в работе – 55,6%.

А наиболее эффективными из используемых методов наставники считают: поэтапный совместный разбор проведенных наставляемыми мероприятий (36,5%), личные консультации в заранее назначенное время (15%), консультации по мере возникновения необходимости (50%).

Наиболее эффективный стиль наставничества: объяснение (45,4%), развитие (46,7%), инструктораж (5%), иное (7%).

Готовы поддержать наставляемого педагога в решении профессиональной задачи, даже если имеется противоположное мнение по поводу способов их решения 62,8% наставников; готовы и после рабочего дня ответить на телефонный звонок наставляемого и помочь ему в составлении конспекта урока/занятия/мероприятия – 83,7%, не готовы - 3,8%.

99,4% молодых педагогов удовлетворены своей работой.

5,4% молодых педагогов не получили обратную связь от наставника по результатам работы, получали 1 раз в месяц – 8,7%, раз в неделю – 26% молодых педагогов. 68% наставников давали обратную связь каждый раз после проведенного мероприятия своим наставляемым.

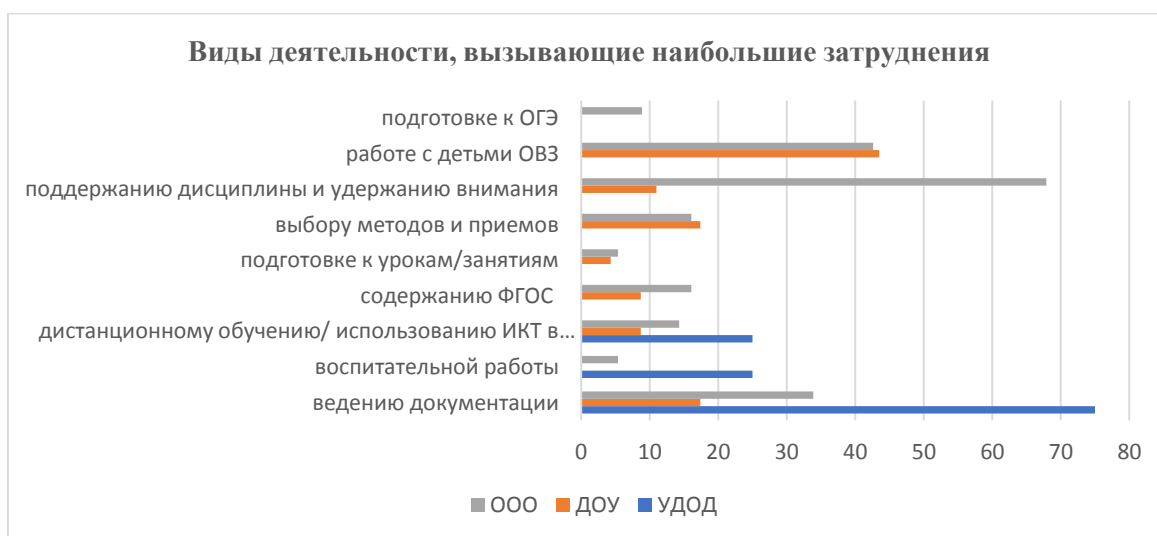
### По блоку вопросов «Результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества (ЦМН) педагогических работников в образовательных организациях».

1. По оценке наставников, наставляемые овладели теоретическими и практическими знаниями на 4 балла, готовы к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря прохождению наставничества на 3,95 баллов, уровень профессионализма составляет 3,7 баллов.

#### Прирост компетенций у молодых педагогов

	Прирост компетенций до 40%	Прирост компетенций от 41% до 60%	Прирост компетенций от 61 до 90%
Молодые педагоги УДОД	у 75%	-	25
Молодые педагоги ДОУ	11,5%	15,4%	73,1%
Молодые педагоги ООО	27,1%	20,9%	52%

2. Оценивают результаты адаптации и степень поддержки наставником молодые педагоги: УДОД - на 3,5 и 4,7 балла, ДОУ – на 4,1 и 4,7 балла, ООО – на 4,1 балла и 4,2 балла соответственно. Не испытывают затруднений 25% педагогов УДОД; 26,1% педагогов ДОУ; 14,3% - педагогов ООО.



3. Удовлетворены своей работой наставники: УДОД – на 100%, ДОУ – на 96,2%, ООУ – на 83,3%.

4. Эффективность и полезность наставничества оценивается педагогами УДОД на 4,7 балла, ДОУ – на 4,4 балла; ООУ – на 4,45 балла.

### **Предложения:**

В целях достижения сквозного результата и повышения эффективности реализации целевой модели наставничества предлагается:

1. Руководителям образовательных организаций провести до 1 апреля 2022 года:

1.1. Мониторинг наличия и анализ нормативных и методических документов по внедрению целевой модели наставничества, в том числе дорожной карты по внедрению наставничества в ОО, утвержденной локальным актом (приказ МО и МП СО от 28.06.2020 №02-01-82/9622), назначения ответственного за ее внедрение, выполнение целевых показателей программы наставничества.

1.2. Эффективность действий по семи основным этапам наставничества в ОО:

- подготовка условий для реализации программы наставничества;
- формирование базы наставников;
- формирование базы наставляемых;
- отбор и обучение наставников;
- организация работы наставнических пар/групп;
- контроль адаптации наставляемых;
- завершение наставничества.

1.3. Принять эффективные меры по результатам проведенного мониторинга с целью устранения недостатков.

2. МАНОУ «Нижнетагильский Дом Учителя» провести мониторинг наставничества в рамках МСОКО в июне 2022 года с последующей подготовкой аналитической справки.

Новокшонова Н. Г.,

начальник отдела МАНОУ НТДУ

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### 1. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Таб. 1

	УДОД	ДОУ	ООО
Наличие приказа о ЦМН в ОО	50%	92, 3%	91,70%
Назначен куратор за реализацию ЦМН	50%	88,50%	89,50%
Программа наставничества реализуется	50%	88, 5%	100%
Имеется Типовое положение о наставничестве	50%	92,30%	91,70%
Наличие программы школы наставничества	50%	61,50%	66,70%
Есть наставник у молодого педагога	100%	100%	96,40%
Проводили самоанализ оценки собственных компетенций	75%	96,20%	83,3%
Наличие инд. плана прохождения наставничества	50%	78,30%	80,40%
Вместе с наставником составлен план прохождения наставничества	50%	60,90%	75%
Осуществляется мониторинг наставнических отношений	100%	92,30%	89,60%
Создан раздел «Наставничество» на интернет-ресурсе ОО	0	46,20%	47,80%
Реализуются программы по сопровождению наставляемых (кол-во программ)	3	26	59
Эффективность программы наставничества оценивается наставниками (в баллах)	5	4,3	4,3

### Содержание наставнической деятельности (по результатам анкетирования наставников)

Табл.2

	УДОД	ДОУ	ООО
Всегда ли Вы могли дать ответы на вопросы наставляемого?	Да-50% Нет-50%	Да-92,3% Нет-7,7%	Да-85,4% Нет-14,6%
Всегда ли Вы подводили итоги работы?	1 раз в месяц – 50% 1 раз в неделю – 25% После ок. занятий – 25%	1 раз в месяц – 7,7% 1 раз в неделю – 15,4% После окончания занятий – 73,1% Не проводилось – 3,8	1 раз в месяц – 22,9% 1 раз в неделю – 4,2% После окончания занятий – 70,8% Не проводилось – 2,1
Насколько точно следовал Вашим наставлениям молодой педагог?	3 – 50% ср.балл – 3,5 4 – 50%	Оценка на 4,3 балла	Оценка на 4,2 балла
Оцените включенность наставляемого в процесс адаптации	2 – 25% ср.балл – 3,25 3 – 25% 4 – 50%	4,1	4, 26
Какой из аспектов адаптации стал наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества?	Помощь при вхождении в коллектив – 75% Усвоение административных правил – 75%	Освоение практич.и теор навыков – 92,3% Помощь при вхождении в коллектив –23,1% Изучение теории, выявление дефицитов – 19,2 Усвоение администр.процедур – 26,9%	Помощь при вхождении в коллектив –37,5% Изучение теории, выявление дефицитов – 18,8 Усвоение администр.процедур – 43,8% Освоение практических навыков работы – 77,1%
Какой из использованных Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	Поэтапный совместный разбор – 50% Личные консультации по мере возникновения необходимости – 50%	Поэтапный совместный разбор – 34,6% Личные консультации по мере возникновения необходимости – 46,2% Личные конс.в заранее назнач.время – 15,4 В основном самост.изучение наставляемым материала – 3,8%	Поэтапный совместный разбор – 25% Личные консультации по мере возникновения необходимости – 54,2% Личные конс.в заранее назнач.время – 14,6 В основном, самостоятельное изучение материала – 6,3%
Вы охотно отвечаете на вопросы молодых педагогов относительно профессионального становления ?	100%	Да – 96,2% Затрудняюсь ответить – 3,8%	Да – 97,9% Затрудняюсь ответить – 2%

Необходимо ли присутствие наставника на мероприятиях наставляемого?	100%	Крайне необходимо – 76,9% Нет необходимости – 19,2% Затрудняюсь ответить 3,8%	Крайне необходимо – 60,4% Нет необходимости – 33,3% Затрудняюсь ответить 6,3%
Как Вы считаете, какой стиль наставничества наиболее эффективен?	Объяснение – 50% Развитие – 50%	Объяснение – 42,3% Развитие – 46,2% Инструктаж – 3,8% Иное – 7,7%	Объяснение – 43,8% Развитие – 43,8% Инструктаж – 6,3% Иное – 6,3%
Готовы ли вы поддержать наставляемого педагога в решении профессиональной задачи, даже если имеете противоположное мнение по поводу способа решения?	Готов – 50% Не готов – 25% Затрудняюсь ответить – 25%	Готов – 69,2% Не готов – 26,9% Затрудняюсь ответить – 3,8%	Готов – 69,2% Не готов – 26,9% Затрудняюсь ответить – 3,8%
Готовы ли Вы пройти профессиональную подготовку для осуществления наставничества в ОО?	Готов – 50% Затрудняюсь ответить – 50%	Готов – 76,9% Затрудняюсь ответить – 15,4% Не готов – 7,7%	Готов – 70,8% Затрудняюсь ответить – 20,8% Не готов – 8,3%
Готовы ли Вы помочь разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального развития наставляемого?	Готов – 25% Затрудняюсь ответить – 75%	Готов – 73,1% Затрудняюсь ответить – 23,1% Не готов – 3,8%	
Готовы ли Вы после рабочего дня (или в выходной) ответить на телефонный звонок наставляемого и помочь ему составить конспект урока/занятия/мероприятия?	Готов – 75% Затрудняюсь ответить – 25%	Готов – 92,3% Затрудняюсь ответить – 3,8% Не готов – 3,8%	
Вы, как наставник, регулярно интересуетесь результатами адаптации и дальнейшей работы наставляемого?	Да – 100%	Да – 96,2% Затрудняюсь ответить – 3,8%	Да – 95,8% Затрудняюсь ответить – 4,2%
Если у наставляемого возникает проблемная ситуация в рамках образовательной деятельности, Вы сможете без труда определить ее причины?	Готов – 50% Затрудняюсь ответить – 50%	Готов – 84,6% Затрудняюсь ответить – 15,4%	Готов – 77,1% Нет – 2,1 Затрудняюсь ответить – 20,8%
Вы регулярно следите за национальными проектами и приоритетными направлениями развития образования с целью внедрения данных идей в ОО?	да – 75% Затрудняюсь ответить – 25%	да – 61,5% Затрудняюсь ответить – 36,4% Нет – 3,8%	

**Содержание наставнической деятельности  
(по результатам анкетирования наставляемых)**

Табл. 3

	УДОД	ДОУ	ООО
Стаж работы	1 год – 75% 2 года – 25%	Первый год- 39,1% До 3х лет – 60,9%	Первый год- 57,1% До 3х лет – 39,3% До 5 лет – 3,6%
Есть ли у вас наставник	Да – 100%	Да – 100%	Да – 96,4 Нет – 3,6
Есть ли у Вас Индивидуальный план прохождения наставничества?	Да – 50% Нет – 50%	Да – 78,3% Нет – 21,7%	Да – 80,4 Нет – 19,6
Вы составляли его вместе с наставником?	Да – 50% Нет – 50%	Да – 60,9% Нет -39,1%	Да – 75 Нет – 25
Как можете охарактеризовать периодичность работы с наставником?	Каждый день – 25% 1 раз в неделю – 75%	Каждый день – 52,2% 1 раз в неделю – 34,8% 2-3 раза в месяц – 13%	Каждый день – 41,1% 1 раз в неделю – 44,6% 2-3 раза в месяц – 10,7% Не встречались – 3,6%
Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?	Да – 100%	Да – 91,3% Нет – 8,7%	Да – 98,23% Нет – 1,8%
Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можете улучшить?	Да, каждый раз после успешного задания – 50% Да, раз в неделю, вне зависимости от оценочного задания - 50%	Да, каждый раз после успешного задания – 73,9%. Да, раз в неделю, вне зависимости от оценочного задания - 17,4% Да – 1 раз в месяц – 8,7%	Да, каждый раз после успешного задания – 82,1%. Да, раз в неделю, вне зависимости от оценочного задания – 10,7% Да – 1 раз в месяц – 1,8% Нет – 5,4
Удовлетворены ли вы своей работой?	Да – 100%	Да - 100%	Да – 98,2 Нет – 1,8
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?	Да – 100%	Да – 100%	Да – 94,6% Нет – 1,8%
Есть ли у Вас проблемы в отношениях с коллегами?	Нет – 100%	Да – 4,3% Нет – 95,7%	Да – 5,4% Нет – 94,6%
Есть ли у Вас проблемы в отношениях с родителями обучающихся?	Нет – 100%	Да – 4,3% Нет – 95,7%	Да – 8,9% Нет – 91,1%
Есть ли у Вас проблемы в отношениях с администрацией?	Нет- 100%	Нет - - 100%	100%
Есть ли у Вас проблемы с поддержанием дисциплины	Нет – 100%	Нет - - 100%	Да – 35,7% Нет – 64,3%
Можно сказать, что Вы понимаете детей?	Да – 100%	Да – 100%	Да – 96,4% Нет -3,6%

Можно сказать, что дети понимают Вас?	Да – 100%	Да – 91,3% Нет – 8,7%	Да – 96,4% Нет-3,6%
Есть ли у Вас проблемы с подготовкой к занятиям?	Нет – 100%	Да – 4,3% Нет – 95,7%	Да- 7, 1% Нет – 92,9%
Вы нуждаетесь в помощи коллег?	Да – 75% Нет – 25%	Да – 65,2% Нет – 34,8%	Да – 57,1% Нет – 42,9%
Вы пытаетесь решить трудности через самообразование?	Да – 100%	Да – 91,3% Нет – 8,7%	Да-92,8% Нет-1,8%
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	Да – 75% Нет – 25%	Да – 82,6% Нет – 17,4%	Да – 83,9% Нет- 16,1%
Устраивает ли вас признание как педагога в образовательном учреждении?	Да – 100%	Да – 100%	Да – 96,4% Нет – 3,6%
Устраивает ли вас размер заработной платы?	Да – 100%	Да – 73,9% Нет – 26,1%	Да – 64,3% Нет – 35,7%
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?	Да – 100%	Да – 91,3% Нет – 8,7%	Да – 94,6% Нет – 5,4%
Присутствовал ли наставник на Ваших уроках?	Да – 100%	Да – 69,6 Нет – 30,4	Да – 85,7% Нет – 14,3%

### Результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества (ЦМН) педагогических работников в образовательных организациях

Табл. 4

	УДОД	ДОУ	ООО
В какой степени наставляемый овладел теоретическими и практическими знаниями?	3-25% ср.балл – <b>3,75</b> 4-75%	Оценка на <b>4,5</b> балла	Оценка на <b>4,0</b> балла
Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря прохождению наставничества?	3-25% ср.балл – <b>3,75</b> 4-75%	Оценка на <b>4,1</b> балл	Оценка на <b>4,0</b> балл
Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	3-50% ср.балл – <b>3,5</b> 3-50%	Оценка на <b>3,8</b> балл	Оценка на <b>3,9</b> балл
Оцените прирост компетенций наставляемого	От 11-20% - 25% От 31-40% - 25% От 71-80% - 25% От 21-30% - 25%	От 11-20% - 3,8% От 31-40% - 7,7% От 41-50% - 15,4 От 61-70% - 19,2 От 71-80% - 23,1% От 81-90% - 19,2% 91-100% - 11,6%	От 1-10%-2,1 От 11-20% - 4,2% От 21-30% - 8,3% От 31-40% - 12,5% От 41-50% - 6,3% От 51-60%-14,6% От 61-70% - 16,7% От 71-80% - 20,8% От 81-90% - 6,3% 91-100% - 8,2%
Довольны ли Вы результатами адаптации?	<b>3,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>
Укажите проблемы в наставнической деятельности	Ввиду удаленности мест проведения занятий по программе (капитальный ремонт основного здания) Трудности коммуникации при реализации ДОП с использованием информационных образовательных технологий работа в разное время Большая загруженность наставника	Недостаточно методич.реком по наставничеству Не всегда вовремя выполняются рекомендации Нехватка времени	Большая нагрузка. Наставляемый недостаточно прислушивается к советам. Противоречия между теоретическими знаниями и практической стороной их использования. Большая нагрузка наставника и наставляемого. Помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться со своими трудностями.
Удовлетворены ли вы своей работой наставника?	100%	Да – 96,2% Нет- 3,8%	Да – 83,3% Нет- 16,7%
Как Вы оцениваете полезность программы наставничества?	4,7	4,3	4,5
Как вы оцениваете эффективность программы наставничества?	4,7	4,5	4,4
Как Вы оцениваете степень поддержки наставником?	4,7	4,7	4,2
Какие виды деятельности вызывают у Вас наибольшие затруднения (возможны несколько вариантов)	Ведение документации – 75% Ведение воспитательной работы – 25% Инструменты дистанционного обучения- 25% Затруднений не испытываю – 25%	Содержание ФГОС – 8,7% Подготовка к занятиям – 4,3% Выбор методов и приемов – 17,4 Поддержание дисциплины- 4,3% Ведение документации 17,4%	Содержание ФГОС – 16,1% Подготовка к урокам – 5,4% Выбор методов и приемов – 16,1 Поддержка дисциплины – 39,3% Ведение документации – 33,9% Ведение воспитательной работы – 5,4%

		Удержание внимания- 6,7% Работа с детьми ОВЗ – 43,5% Использование ИКТ в работе – 8,7% Затруднений не испытываю – 26,1%	Удержание внимание учащихся – 28,6% Подготовка учащихся к ОГЭ – 8,9% Работа с детьми ОВЗ – 42,6% Инструменты дистанционной работы – 14,3% Использование ИКТ в работе – 8,9% Активизация учащихся в обучении- 10,7% Затруднений не испытываю – 14,3%
Если Вы указали «другое», то поясните что вызывает у Вас затруднения?	-	-	Владение полным объемом программных требований Владение дисциплиной Заполнение документации Наличие необходимых инструментов и материалов Работа с родителями из неблагополучных семей