

Аналитическая справка о внедрении целевой модели наставничества и работе наставнических пар в МБОУСОШ№2 за 2024-2025 учебный год

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ СОШ№2 проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения 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 от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Положение о наставничестве в МБОУСОШ№2 (приказ от 16.10.2020 №560)
- приказ МБОУ СОШ№2 от 16.06.2024 № 520 «О закреплении пар наставник-наставляемый»».

Форма наставничества «Учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. Технологии, которые применяются в программе «Учитель – учитель» на 2022 – 2025 годы, подобраны исходят из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная деятельность.

Ожидаемые результаты:

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;

- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные консультации, посещение уроков

В 2024/25 учебном году в школе созданы 5 наставнических пар по форме наставничества «Учитель-учитель».

Наставнические пары

МБОУСОШ№2 2024-2025 учебный год

№	Ф.И.О.	Должность	Стаж работы	Ф.И.О. педагога-наставника	Должность	Квалификационная категория педагога-наставника
1	Якушова Екатерина Николаевна	учитель начальных классов	3 года	Божко Анна Анатольевна	Учитель начальных классов	высшая
2	Финенко Александра Владимировна	Педагог-психолог	4 года	Якушева Юлия Владимировна	Педагог-психолог	высшая
3	Питецкая Светлана Юрьевна	Учитель математики	2 года	Маркина Наталья Геннадиевна	Учитель физики	высшая
4	Глазырина Эльвира Сергеевна	Учитель начальных классов	1 год	Рудевицкая Елена Николаевна	Учитель начальных классов	высшая

5	Трухачева Елена Александровна	Учитель математики	-	Мишурина Наталья Кузьминична	Учитель начальных классов	высшая
---	-------------------------------	--------------------	---	------------------------------	---------------------------	--------

Описание опыта реализации программы наставничества

«Учитель – учитель»

С целью оказания помощи наставляемым педагогам в профессиональной компетентности наставниками были разработаны индивидуальные планы планы работы.

В начале каждого учебного года в период реализации Программы были проведены следующие мероприятия:

- обновлен банк данных по наставляемым и наставникам, закреплены наставники за молодыми специалистами, утвержден план работы;
- проведена диагностика «Выявление проблем педагога» в целях создания наиболее благоприятных условий для становления молодого педагога;
- проведено анкетирование молодых учителей: «Адаптация учителя в начале трудовой деятельности», «Как вы относитесь к своей профессии», что позволило учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства; объективно оценить промежуточные и конечные результаты; определить перспективы; выявить трудности, которые молодые педагоги испытывали в первые годы своей педагогической деятельности.

В ходе реализации Программы наставниками совместно с наставляемыми проведены:

1. собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования предложены рекомендации по организации образовательного процесса
2. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
3. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
4. Участие молодых и вновь прибывших специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях, заседаниях ШМО.
5. Беседы с наставляемыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
6. посещение наставниками и наставляемыми уроков с обсуждением итогов посещения
7. консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам четверти и учебного года
8. Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

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

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ СОШ№2 с 10.09.2021.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ СОШ№2;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

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

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества в форме «Учитель-учитель».

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Формы наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
«Учитель-учитель»	Желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами Значительная доля участников (85%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (70%) видят свое профессиональное	Высокая педагогическая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. «Старение» педагогического корпуса ОО;

	<p>развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</p> <p>развитие профессиональных перспектив педагогов – наставников;</p> <p>Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>Достаточность и понятность обучения наставников;</p>	
Ученик-ученик	<p>У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.</p> <p>У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия.</p> <p>Значительная доля наставляемых (80%)</p>	<p>30% участников программы не интересуются новой информацией.</p> <p>40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы.</p> <p>Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором</p>

	<p>планируют стать наставником в будущем.</p> <p>Успеваемость наставляемых повысилась на 25%.</p> <p>Наставляемые (50%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)</p>	
--	---	--

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
«Учитель-учитель»	<ul style="list-style-type: none"> -повышение квалификации наставников; -система мотивации и поощрения наставников; -обобщение педагогического опыта - низкая денежная мотивация и поощрение наставников; - возможность изменения кадрового состава 	<ul style="list-style-type: none"> -повышение квалификации наставников; -система мотивации и поощрения наставников; -обобщение педагогического опыта - низкая денежная мотивация и поощрение наставников; - возможность изменения кадрового состава
Ученик – ученик	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества</p> <p>Муниципалитет проводит разнообразные культурные,</p>	<p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.</p>

	спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества	Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации
Учитель – ученик	<p>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества</p> <p>Готовность социальных партнеров – МБУК Семикаракорского района «Межпоселенческая центральная библиотека», МБУ «Семикаракорский историко-краеведческий музей», МБУК «Районный Дом культуры» принимать участие в программе наставничества.</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p>	<p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования образовательной организации.</p> <p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей, руководителей предприятий-работодателей в поддержке программ наставничества в школах</p>

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности программы наставничества в форме «Учитель-учитель» в МБОУ СОШ№2 в 2024/25 году.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	70	100

<ul style="list-style-type: none"> отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе 		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	85	100
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	85	96

Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ СОШ №2 за март 2024-2025 учебного года с обучающимися группы риска , слабоуспевающими и обучающимися с ОВЗ

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся группы риска в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого <u>11 обучающихся;</u>	(6) 54 %	9(82)%
Доля обучающихся слабоуспевающих в возрасте от 7 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли	(23)65%	(27) 77%

<p>наставляемого <u>35 обучающихся;</u></p> <p>Доля обучающихся с ОВЗ в возрасте от 7 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого <u>42 обучающихся:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества <u>88 в роли наставляемого, к общему количеству 589 обучающихся 15 %</u> 	(28) 66%	(31) 74%
<p>Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника 88:</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества <u>43 в роли наставника, к общему количеству 179 обучающихся 24%</u> 	(28)65%	(32)74%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	66%	72%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, 	85%	93%

принявших участие в программе, реализуемой в школе		
---	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется ся в полной мере, 2 балла	Частично проявляетс я, 1 балл	Не проявляетс я, 0 баллов
Оценка программы наставничест ва в организаци и	Соответствие наставнической деятельности цели 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 в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	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		+	

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов (оптимальный уровень).

Количественный анализ результатов программы наставничества «Ученик-ученик»

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x × 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	427	429	2	2%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	15	18	3	20%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	14	11	2	18%
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри образовательной организации, класса/группы	8	6	2	18%
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	10	20	10	100%
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера	7	13	6	46%

9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	98%	98%	0	100%
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с наставником учеником)	2	5	3	150%
11. Количество выпускников школы, планирующих поступление в вузы города	14	20	6	43%
12. Количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях	18	24	6	33%

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником. Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающим специалистам раскрывать свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Проведение работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому специалисту отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей; взаимодействия родителей и педагогов школы на практике. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МБОУ СОШ 2 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений выросло на 30 процентов;
- количество образовательных и культурных проектов на базе школы выросло на 17 процентов;
- количество обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, выросло на 47 процентов;
- количество выпускников уровня среднего общего образования, планирующих трудоустройство на региональные предприятия, выросло на 33 процента;
- количество обучающихся школы, планирующих поступление в вузы города на охваченные программой наставничества направления подготовки, выросло на 43 процента;

4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и школьное сообщество:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность выросла на 15 процентов;
- успеваемость обучающихся по основным предметам выросла на 5 процентов;
- уровень сформированности гибких навыков вырос на 8 процентов;
- желание посещать школу у обучающихся выросло на 12 процентов;
- уровень личной тревожности обучающихся снизился на 14 процентов;
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся улучшилось на 9 процентов;
- понимание собственного будущего у обучающихся выросло на 6 процентов;
- желание повысить школьную успеваемость у обучающихся повысилось на 5 процентов;

Рекомендации:

1. Продолжить работу по реализации программы наставничества, составить план работы по реализации модели наставничества на 2025/26 учебный год.

2. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.

3. Педагогам-наставникам:

- поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в урочной, так и во внеурочной;
- продолжить посещение уроков молодых педагогов с последующим методическим анализом;
- активизировать работу по вовлечению молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах «Учитель года».

Молодым специалистам:

- выполнять рекомендации наставников по организации учебного процесса по ФГОС и ФОП;
- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;
- изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

Заместитель директора по УВР

И.А.Выставкина

Заместитель директора по ВР

Ю.В.Якушева