

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по итогам мониторинга реализации программ наставничества в МОУ
СОШ № 32 за 2024-2025 учебный год

В 2024-2025 учебном году в МОУ СОШ № 32 реализовывалась Программа наставничества. Программа наставничества разработана в целях реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

В соответствии с «Дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в рамках подготовки условий для запуска программы наставничества проведен ряд мероприятий:

1. Подготовлена нормативная база реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ № 32.

2. Выбраны формы и программы наставничества исходя из потребностей школы.

3. Проинформированы родители, педагоги, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества.

В течение 2024-2025 учебного года организована работа по формированию базы наставляемых, базы наставников, отбору наставников, формированию наставнических пар, а также спланирована работа наставнических пар.

Мониторинг реализации Программы наставничества в МОУ СОШ № 32 проведен на основании методических рекомендаций по проведению мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательном учреждении.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества.

Задачи:

- 1) Определить условия эффективности в реализации программы наставничества;
- 2) Проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- 3) Сравнить характеристики образовательного процесса и личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

В 2024-2025 учебном году по форме наставничества «Учитель – Ученик» были сформированы следующее количество наставнических пар:

- «Учитель – Учитель» - 4 пары;
- «Учитель – Ученик» - 15 пар, в паре обучающиеся с 3 по 10 класс;
- «Учитель – Ученик» в рамках подготовки ИП обучающимися 10х классов – 58 пар, в паре наставниками стали учителя-предметники, классные руководители, педагоги-психологи;
- «Ученик – Ученик» – 10 пар.
- «Учитель – Студент» - 4 пары;

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ проводится с помощью материалов, представленных в методических рекомендациях 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.

Параметры оценки:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- желание обучающихся посещать школу;
- уровень личностной тревожности у обучающихся;
- понимание собственного будущего у обучающихся;
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся;
- желание высокой школьной успеваемости у обучающихся.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность Программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель - учитель	Повысился уровень методической подготовки участника программы	нет
Учитель – Ученик	• В рамках занятий по внеурочной деятельности - у 100% стойкий интерес к занятиям, 45% проявляют активность, 35% выступают в роли наставников одноклассников; • В рамках подготовки ИП обучающимися 10х классов – 20% десятиклассников проводили мастер-классы на школьной НПК «Будущее Хабаровского края в надежных руках», 10% приняли участие на городской НПК, 20% школьников с низкой мотивацией успешно защитили итоговый проект. • У 60% участников программы наставничества появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области.	Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором
Ученик - Ученик	У 22% участников наставничества появилось желание (наставляемых) программы изучать школьные предметы, стали интересоваться новой информацией школьной программы. 20% наставляемых планируют стать наставником в будущем.	Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором

Также 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	Освоение новых методик и технологий обучения	Миграционный отток молодых педагогов из школы

Учитель - ученик	Результативное участие в творческих конкурсах различного уровня. Результативное участие в НПК различного уровня.	Снижение мотивации у наставляемых. Низкая включенность, отсутствие заинтересованности в поддержке программ наставничества в школах
Ученик - Ученик	Повышение успеваемости. Увеличение доли занятых обучающихся во внеурочное время и в ДО.	Отсутствие мотивации у наставляемых. Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся. Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в образовательной организации

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2024-2025 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 1. Статистические данные внедрения программы наставничества в МОУ СОШ № 32 с сентября 2024 по май 2025 года

Показатель эффективности	2024-2025
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	100
Количество обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника	11
Количество учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	4
Количество учителей, вошедших в программу в роли наставника	5

Таблица 2. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка	Соответствие программы	+		

программы наставничества в организации	наставничества в организации 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 и заинтересованность наставляемого	Активность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		+	

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

Таким образом, эффективность программы наставничества – 12 баллов (допустимый уровень). Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми, угрозами и рисками программы. Следует отметить, что особенность введения и реализации программы тесно связано с нагрузкой, как педагогов наставников, так и наставляемых режимом работы школы, что снижает продуктивность работы и мотивацию участия в программе наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило следующим образом - участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

Проанализируем особенности деятельности наставнических пар в форме «Учитель – Учитель»:

В течение отчетного периода осуществлялось консультирование по вопросам методологии преподавания предмета, дидактики. Были проведены беседы по темам: «Специфика обучения в начальных классах», «Специфика преподавания предметов истории и обществознания», «Специфика преподавания английского языка в начальной школе» «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся», «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности», практические занятия «Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)», «О критериях и нормах отметок по учебным предметам учащихся МОУ СОШ № 32.

Проводились индивидуальные консультации по темам:

- «Анализ педагогических ситуаций»,
- «Как подготовить современный урок?»,
- «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока».

С целью знакомства с педагогическим стилем молодых специалистов, методами и формами работы, выявления затруднений, оказания методической помощи было организовано посещение их уроков педагогами-наставниками: совмещение проектирования уроков с посещением и подготовкой анализа с рекомендациями и предложениями в письменном виде. Были проведены практикумы по темам «Разработка технологической карты урока», «Развитие УУД учащихся». Были посещены уроки молодых специалистов, а также организовано взаимопосещения уроков молодыми специалистами

Все уроки были проанализированы.

Даны рекомендации:

- активизировать деятельность учащихся, включая в работу не только успешных детей,
- с целью совершенствования методики ведения уроков по возможности посетить уроки других педагогов МОУ СОШ № 32.

Педагоги-наставники оказывали молодым специалистам методическую помощь и поддержку в случаях профессиональных затруднений, активно привлекали к участию в методической работе школы через выступления на заседаниях МО, участию в открытых уроках к «Методическом марафоне», в различных семинарах, вебинарах и конкурсах.

Для мониторинга эффективности наставничества проводилось анкетирование с целью:

- выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста;
- степень владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы;
- удовлетворенность молодого специалиста работой в МОУ СОШ №32

Результаты анкеты 1. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого специалиста

№ п/п	Показатели	Постоянно	Иногда	Никогда
Препятствующие факторы				
1.	Собственная инерция.		+	
2.	Разочарование из-за неудач.		+	
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.			+
4.	Враждебность окружающих (зависть, злорадство и т.д.)			+

5.	Состояние здоровья.		+	
6.	Недостаток времени.		+	
7.	Семейные и жизненные обстоятельства.		+	
Стимулирующие факторы				
8.	Участие в работе МО учителей, МО классных руководителей	+		
9.	Пример и влияние коллег.	+		
10.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать.	+		
11.	Интерес к работе.	+		
12.	Возрастающая ответственность.	+		
13.	Возможность получения признания в коллективе.	+		

Результаты анкеты 2. Степень владения молодым специалистом навыками самостоятельной работы

№ п/п	Показатели	Очень хорошо	Хорошо	Недостаточно хорошо
1.	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.		+	
2.	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.		+	
3.	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.	+		
4.	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.	+		
5.	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.		+	
6.	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц.		+	
7.	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.		+	
8.	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.			+

Результаты данного микроисследования показывают, что для молодых специалистов все факторы являются стимулирующими. Препятствующими факторами иногда являются разочарование из-за неудач, собственная инерция, недостаток времени и состояние здоровья.

Результаты анкеты 2.Степень удовлетворенности молодых специалистов работой в МОУ СОШ № 32

№п/п	Показатели	Высокий	Средний	Низкий
1.	Выбранной профессией	+		
2.	Своим положением в школьном коллективе		+	
3.	Условиями труда	+		
4.	Заработной платой		+	
5.	Перспективой карьерного роста		+	
6.	Качеством оказываемых методических услуг	+		
7.	Ростом профессионального становления		+	
8.	Признанием результатов труда коллегами		+	
9.	Признанием результатов труда администрацией школы	+		

Результаты данного микроисследования по выявлению уровня удовлетворенности молодых специалистов началом работы в школе показывают, что выше среднего уровень удовлетворения наблюдается у по следующим показателям: выбранная профессия; условия труда; качество оказываемых методических услуг. Показателями с меньшим уровнем удовлетворенности молодого специалиста началом работы в школе являются следующие: перспектива карьерного роста, рост профессионального становления, положение в школьном коллективе, заработная плата, признание результатов труда коллегами.

Таким образом, молодые специалисты успешно проходят период профессиональной адаптации, налаживает устойчивый контакт с учащимися, применяет информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися. Стиль отношений учителей с обучающимися доброжелательный и внимательный. Прислушивается и выполняет рекомендации педагога-наставника в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства через участие в семинарах, вебинарах, конкурсах. Однако были выявлены следующие проблемы: работа с документацией (несвоевременное выполнение) и учет индивидуальных особенностей учеников на уроке.

Рекомендации молодому педагогу:

1.1. Продолжать повышать свой профессиональный уровень через участие в семинарах, вебинарах, по теме самообразования.

1.2. Посещать уроки опытных учителей с целью овладения методикой преподавания предмета.

1.3. Использовать различные формы и методы обучения, привлекать учащихся к постановке цели и задач на уроке, формировать у учащихся умения самостоятельно добывать необходимую информацию, работать в парах, группах.

1.4. Планировать занятия с увеличением самостоятельной деятельности учащихся при контролирующей, а не ведущей роли учителя.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества в МОУ СОШ № 32 отвечает требованиям Целевой модели наставничества. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми, угрозами и рисками программы.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе – на допустимом уровне, достигнуты планируемые результаты по многим показателям. Следует отметить, что особенность введения и реализации программы тесно связано с нагрузкой, как педагогов наставников, так и наставляемых режимом работы школы, что снижает продуктивность работы и мотивацию участия в программе наставничества.

13.06.2025

Заместитель директора по УВР

К.Ю.Фисенко

1.5.