

Аналитическая справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в «МБОУ СОШ № 15» г. Салавата в 2024-2025 учебном году

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата проведён 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 Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата;
-

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата.

Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно - личностного участия в Программе.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Новая Программа наставничества реализуется в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата с 2020 года (приказ от 18.05.2020г. № 211).

В 2024-2025 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель». В мае 2025 г был проведён мониторинг реализации ЦМН в школе. Оценивались:

- Качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального благополучия и профессионального развития.
- Соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.
- Выполнение Дорожной карты.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён анализ реализуемой программы наставничества. Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны. Программы наставничества, проанализированы возможности и риски. Результаты анализа приведены в таблице 1.

SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: –Наставляемым молодым педагогам понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе; – Наставляемый видит свое профессиональное развитие в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата в течение следующих 5 лет; – У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата; – Наставляемые после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	Слабые стороны: – Мало в школе молодых специалистов; – Нематериальная система мотивации участников Программы; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.
Внешние	Возможности: –Информационно-методическая поддержка МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата при внедрении Целевой модели со стороны Регионального центра наставничества; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; –Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества.	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата; -Рост конкуренции между МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата за квалифицированные педагогические кадры; -Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата в 2024-2025 учебном году. Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества
в МБОУ «СОШ № 15» г. Салавата**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): 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	4 человека 100%	4 человека 100 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%

Дана оценка полноты реализации мероприятий Дорожной карты на данном этапе (таблица 3).

Таблица 3. Анализ выполнения ДК

№	Этапы	Мероприятия	Сроки	Исполнение
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	1.Разработка локальных актов: -Положение о целевой модели наставничества -Положение о Программе наставничества 2.Издание приказов о ЦМН, о кураторе,	В течение учебного года	П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен. П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен. П.3 На сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству.

		о наставниках и наставляемых. 3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора. 4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях).		П.5 Информирование о наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы. Нет работы среди сообщества учащихся, родителей и ВК.
2	Формирование базы наставляемых	1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях). 2. Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества. 3. Отбор наставников и наставляемых. 4. Популяризация наставничества через различные форматы. 5. Формирование банка данных наставляемых. 6. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	2024-2025уч.г	- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников; - Начали формировать базу наставляемых.
3	Формирование базы наставников	1. Информирование потенциальных наставников. 2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 3. Формирование банка данных наставников. 4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	2024-2025уч.г	– База данных потенциальных наставников – Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; - Проведено совещание по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.

4	Формирование наставнических пар/групп	1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых. 2. Организация психолого-педагогического сопровождения.	2024-2025уч.г	-Приказ об утверждении наставнических пар/групп - Программа наставничества в школе: - ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей; - типовые индивидуальные планы развития наставляемых; - Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	1.Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2. Курсовая подготовка наставников. 3. Муниципальная инновационная площадка.	2024-2025уч.г	-Работа наставников в ТГ, на августовских площадках -Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.
6	Мониторинг и контроль	1.Текущий контроль работы наставника и наставляемого. 2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос. 3.Мониторинг эффективности реализации программ наставничества.	2024-2025уч.г	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	1. Виртуальная доска почёта лучших наставников. 2. Награждение. 3. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы, На поощрение лучших учителей.	2024-2025уч.г	1.Участие в муниципальном конкурсе

8	Информационная поддержка системы наставничества	1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах - на сайте образовательной организации - в социальных сетях	2024-2025 уч.г	освещение работы на сайте школы.
9	Завершение Программы наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение школьной конференции 3. Участие в итоговом мероприятии по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	2024-2025 уч.г	Мониторинг проведен

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В школе имеется система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты.
- Определен хороший уровень желания работать в рамках программы наставничества.

Зам. директора по УВР

А.В. Васюткина