

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА
СМОЛЕНСКА**

**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 4» города Смоленска
(МБОУ «Гимназия № 4»)**

25 Сентября ул., д. 28А, Смоленск, 214031

Телефон: (4812) 55-21-42, (4812) 55-20-40

ОКПО 47646212 ОГРН 1026701453570

ИНН/КПП 6731031686 / 673101001

от 10.06.2025 № 8/н

на № _____ от _____

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
Целевой программы наставничества
в 2024-2025 учебном году в МБОУ «Гимназия № 4»**

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 4» города Смоленска (далее – гимназии) проведен в соответствии с планом реализации целевой модели наставничества.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 4».

Задачи мониторинга:

- Выяснить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества гимназии;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в гимназии;
- спрогнозировать достижение результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников гимназии.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Гимназия № 4» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель-учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Персонализированные Программы наставничества реализуется в гимназии с 01.10.2024 г. по 31.05.2025 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества педагогов

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель-учитель	- Осуществление обучения непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. - Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого.	- Несовершенная система мотивации. - Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

1.2. Проанализированы возможности программы и риски ее реализации.

Таблица 2. Возможности программы и риски ее реализации.

Форма наставничества	Возможности программы	Риски программы
Учитель-учитель	- Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации). - Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы). - Возможность не отрываясь от	- Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми; - Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, увольнение и др.)

	выполнения должностных обязанностей перенимать успешный практический педагогический опыт.	
	- Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту. - Наставляемый после «делового» общения с наставником обретает уверенность в профессиональной сфере. - Развитие личного, творческого и педагогического потенциала. - Формирование понимания собственного профессионального будущего. - Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника. - Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе) - Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особыми умениями, например цифровыми технологиями) - Сочетание теоретических и практических форм работы.	

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована также и эффективность программ наставничества за период с 01.10.2024 г. по 31.05.2025 г.
Таблица № 3. Результаты анализа эффективности внедрения персонализированных программ наставничества

Показатель эффективности	Результат	
	2023-2024 гг.	2024-2025 гг.
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>– отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов</i> <i>– молодых специалистов в ОО</i>	100 $3/85 \cdot 100 = 3,5\%$ (из них 2 мол. спец-та, 1 – студент)	100 $4/81 \cdot 100 = 4,9\%$ (из них 2 мол. спец-та, 2 – учителя, пришедшие из других ОО)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>– отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i>	100 $3/3 \cdot 100 = 100\%$	100 $4/4 \cdot 100 = 100\%$

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 ОО	100 $3/3 \cdot 100 = 100\%$	100 $4/4 \cdot 100 = 100\%$
--	------------------------------------	------------------------------------

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется 2 балла	Частично 1 балл	Нет 0 баллов
Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации Наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в гимназии	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в гимназии	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.10.2024 г. по

31.05.2025 г.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель-учитель	4	4	0

Персонализированные программы направлены:

✓ на взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника без опыта работы с детьми и располагающим ресурсами, навыками и опытом педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку (профессиональное сопровождение молодых специалистов в профессиональной педагогической деятельности);

✓ на повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

✓ на формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

✓ на развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

✓ на формирование навыка ведения профессиональной документации;

✓ на ускорение процесса профессионального становления педагогов.

Выводы по итогам первого этапа мониторинга:

1. Качество реализуемых в гимназии программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны программ преобладают над слабыми сторонами, а возможности программ преобладают над рисками.

2. В результате реализации программ наставничества улучшились качество обучения воспитанников, повысилась педагогическая компетентность педагогов в профессиональной деятельности.

3. Мероприятия Персонализированных Программ наставничества реализованы.

4. Планируемые результаты Персонализированных Программ наставничества достигнуты.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество организации образовательного процесса;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-

личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством самодиагностики профессиональных компетенций наставляемых (в начале и в конце освоения Программ), наблюдения за педагогическими действиями наставляемых и наставников, анализ документов, составленных в процессе реализации Программ наставничества, карт педагогической диагностики:

Выводы по итогам второго этапа мониторинга:

1. Наблюдается положительная динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников;
2. повышение методической, образовательной и рефлексивной компетентности у наставляемых и наставников;
3. снижение уровня личной тревожности молодых специалистов;
4. рост понимания собственного профессионального будущего;
5. улучшение психологического климата в педагогическом коллективе.

Выводы по итогам мониторинга реализации Целевой модели наставничества в 2024-2025 учебном году в МБОУ «Гимназия № 4»:

1. Программы наставничества отвечают требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность внедрения программ наставничества – высокая.
3. Планируемые результаты персонализированных программ наставничества достигнуты.
4. В результате внедрения программ наставничества отмечается улучшение образовательных результатов обучающихся.
5. Внедрение программ наставничества положительно влияет на участников Целевой модели наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить внедрение Целевой модели наставничества в 2025-2026 учебном году.
2. Создать условия для повышения квалификации наставников.
3. Разработать систему мотивации для наставников и наставляемых.

Зам. директора МБОУ «Гимназия № 4»



Ю.А. Мурашко