

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«САКСКАЯ ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
ГРИГОРИЯ ДЕМИДОВИЧА ЗАВГОРОДНЕГО»  
ГОРОДА САКИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
(МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего»)  
ОКПО 00797599; ОГРН 1159102006645; ИНН/КПП 9107005287/910701001  
ул. Новосёловское шоссе, д.16, г. Саки, Республика Крым, 296500  
e-mail: school-6\_saky@crimeaedu.ru; +7(36563) 2-31-34, +7(36563) 2-54-77**

---

---

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга  
реализации программы наставничества в 2022 -2023 году**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**

[https://gimnaziya-saki.krymschool.ru/?section\\_id=140](https://gimnaziya-saki.krymschool.ru/?section_id=140)

Проблема привлечения в школу грамотных специалистов, а особенно молодых педагогов является одним из приоритетных направлений кадровой политики в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего»

На 01.09.2022 года в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего» работали 1 молодой специалист в возрасте до 35 лет и 4 вновь прибывших педагога со стажем работы до 3-х лет в сфере образования, за каждым педагогом был закреплен наставник.

**Основная цель** при работе с педагогами в течение этого учебного года – создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.

**Основные идеи:**

- создать условия для развития профессиональных качеств педагогов, используя ресурсы «Программы наставничества»;
- используя возможности «Программы наставничества» создать условия для формирования у педагогов готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

**В течение года решались задачи:**

- помочь адаптироваться учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры;
- формировать творческую индивидуальность учителя;
- создать условия для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой;
- с целью организации поддержки и методической помощи наставникам проводить постоянную работу с педагогами.

**Были выбраны направления работы:**

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- контроль за деятельностью молодых специалистов;

- посещение уроков опытных педагогов;
- самообразование педагога;
- участие в методических мероприятиях.

-

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и вновь прибывших и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей – наставников.

### **Планируемые результаты:**

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;
- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Деятельность «Программы наставничества» способствовала тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Были проведены с молодыми и вновь прибывшими педагогами собеседования на тему «Первые шаги молодых педагогов», включающие вопросы, направленные на выявление лидерских качеств каждого специалиста, формирование психологического портрета, как индивидуума, так и в микроклимате коллектива, вливание в педагогический коллектив, с целью выявления проблем педагогов, узнать их отношение к своей профессии. Смысл бесед состоял в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Данный подход позволил:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;

- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микро групп;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебной работой педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в «Программе наставничества»;
- выявить трудности, которые они испытывали в начале своей педагогической деятельности.

На подготовительном этапе диагностирование выявило возможности педагогов и позволило оценить результаты обучения, которые они получили в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

Таким образом, молодые и вновь прибывшие специалисты соответствуют полученному образованию, не испытывают трудностей при планировании своей работы. Однако большая часть вопросов возникала при непосредственном проведении уроков и контроле деятельности обучающихся.

Учителями наставниками были разработаны планы индивидуальной работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими, подготовлены теоретические семинары и выступления из опыта работы: «Основные этапы организации урока», «Организация учебной работы с учащимися разных возрастных групп», «Педагогический такт учителя», «Оценка и отметка, как средства взаимодействия на ученика», «Последовательность в действиях учителя», «Использование рефлексии в образовательном процессе», «Методика определения результативности урока», «Учитель в классе и проблемы дисциплины», «Искусство педагогического общения с учащимися», «Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса».

Молодыми специалистами и вновь прибывшими с помощью учителей-наставников были выбраны темы по самообразованию, над которыми они работали в течение всего учебного года.

Молодые педагоги были ознакомлены с локальными актами (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.

Учителя-наставники проводили уроки, на которых демонстрировали молодым специалистам различные формы и методы организации познавательной деятельности учащихся

Основные задачи, которые ставила перед собой «Программа наставничества», - это выявление уровня профессиональной компетенции, оказание практической помощи начинающим специалистам, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики, создание условий для саморазвития молодых специалистов.

Молодые специалисты от наставников получали постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам.

Учителя-наставники посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи.

Работа с молодыми специалистами помогла становлению их педагогического мастерства. Однако существует проблема выбора учителями форм и методов работы в соответствии с целью урока, в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в вовлечении их в активную учебную деятельность. Молодым педагогам принимать более активное участие в конкурсах различного уровня.

В течение учебного года молодым специалистам оказывалась помощь администрацией школы, педагогами-наставниками в вопросах ведения документации, совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

В конце учебного года были выявлены проблемы профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе, и на основании этого были поставлены задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития

- интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока;
  - продолжить освоение интерактивного оборудования.

### **Выводы**

Период адаптации молодых специалистов и вновь прибывших прошел успешно.

Занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно - исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно- ориентированного образования в школе.

### **Рекомендации**

*Педагогам-наставникам – Кучерявой С.О., Муравьевой О.Н., Подзываловой Ю.Н.:*

- способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога;
- продолжить консультационную работу с молодыми специалистами учителей- наставников в направлении «Постарайтесь не допускать следующих ошибок...», «Как сделать урок эффективным и эффективным?», «Системно - деятельностный подход в обучении», «Первые шаги к овладению проектно - исследовательской деятельностью».

*Молодым специалистам и вновь прибывшим – Романовской Е.Е., Кустол Н.Л., Григорьевой О.П., Власенко А.И., Лагуте Д.И.:*

- следовать рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- изучать передовой педагогический опыт учителей;
- принимать участие в конкурсах различного уровня.

**Мониторинг реализации программы наставничества** проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
- национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);
- методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08);
- Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);
- приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;
- приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;
- приказ МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д.Завгороднего» № 599 от 15.11.2022г. «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д.Завгороднего»;
- приказ МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д.Завгороднего» № 600 от 17.11.2022 г. «О назначении наставников и работе с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д.Завгороднего».

**Целью внутреннего мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего».

### Задачи мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего»;
- определить степень эффективности реализации целевой модели наставничества;
- проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего».на следующий год.

**Мониторинг программы наставничества** состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего». реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель –учитель», «Учитель - воспитатель».

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего» с 01.09.2022г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия молодого специалиста и вновь прибывшего;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы был проведён анализ реализуемой программы наставничества, были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель-воспитатель	· Успешное закрепление педагога на месте работы · Наличие конкретных мероприятий · Повышение профессионального потенциала молодого педагога.	Невозможность корректировки в зависимости сложившихся условий, поскольку программа размещена на сайте и принята без возможности поправок и изменений.
Учитель-учитель		

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации.

Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель-воспитатель  Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"><li>• Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов.</li><li>• Разработать и написать рабочую программу по предмету, календарно-тематическое планирование.</li><li>• Оказывать помощь по работе в электронном журнале.</li><li>• Оказывать методическую помощь в организации работы по образовательным областям.</li><li>• Использовать ИКТ в работе.</li><li>• Организовать помощь по работе с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия).</li><li>• Способствовать профессиональному становлению учителя, воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие интереса родителей</li><li>• Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.</li></ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей, воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>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 ОО</i></li> </ul>	1%	1%
<p>Доля учителей, воспитателей – вновь прибывших специалистов в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего», вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):</p>	4%	4%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего»</i></li> </ul>	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%)</p>	100%	90%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	<b>2</b>		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	<b>2</b>		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	<b>2</b>		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	<b>2</b>		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	<b>2</b>		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		<b>1</b>	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в Наставнической деятельности		<b>1</b>	

Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего» – Оптимальный уровень эффективности ( 16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель-воспитатель	2	2	0
Учитель-учитель	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- **фасилитация** переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику;
- **координация** методической работы и формирование методической инфраструктуры.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным;
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов и вновь

прибывших внутри учреждения достаточно сформирована;

- Все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга было выявлено:

- Наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Происходит развитие метапредметных навыков и повышение уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- Повышается качество в освоении обучающимися образовательных программ;
- Наблюдается непрерывная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию;
- Метапредметные навыки обучающихся повысились.

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентностей как у наставляемого, так и у наставников;
- Необходимо совершенствовать общую методическую службу в МБОУ «Сакская гимназия им. Героя Советского Союза Г.Д. Завгороднего» для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.

### **Управленческие решения:**

- 1. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023-2024 учебном году с учётом результатов мониторинга.**
- 2. Усовершенствовать методическое сопровождение для участников программы «Наставничество».**
- 3. Подключить психологическое сопровождение для участников программы «Наставничество».**

Заместитель директора по УВР

Ю.Н. Подзывалова

07.06.2023г.