

СПРАВКА
по итогам внутреннего мониторинга целевой модели наставничества педагогов
в школе Гармония

Дата проведения мониторинга: 13–20 октября 2025 г.

Цель мониторинга: Оценка эффективности реализации целевой модели наставничества, выявление сильных сторон и зон роста, формулирование рекомендаций по её совершенствованию.

1. Общая характеристика модели наставничества

Целевая модель наставничества в школе «Гармония» направлена на профессиональную адаптацию и развитие молодых педагогов (стаж до 3 лет), а также поддержку коллег, осваивающих новые образовательные технологии или меняющих предметную специализацию. Модель основана на принципах взаимодействия «опытный педагог — наставляемый», регулярного обратного взаимодействия, индивидуального сопровождения и формирования профессионального сообщества.

В 2024–2025 учебном году в программе наставничества участвовали:

- Наставники: 5 педагогов (высшая квалификационная категория, стаж от 10 лет);
- Наставляемые: 10 педагогов (10 — молодые специалисты, из них 1 — педагог, осваивающие инклюзивные практики).

2. Методы и источники мониторинга

Для оценки эффективности модели использовались следующие методы:

- Анализ планов работы наставников и отчётов за I и II полугодие;
- Анкетирование наставников и наставляемых (охвачено 100% участников);
- Наблюдение на открытых уроках и методических мероприятиях;
- Интервью с участниками программы и руководителями предметных Лабораторий;
- Анализ динамики профессиональных достижений наставляемых (участие в конкурсах, повышение квалификации, результаты аттестации).

3. Основные результаты

3.1. Достижения

- 78% наставляемых продемонстрировали **устойчивый рост в овладении современными педагогическими технологиями** (по данным наблюдений и самооценки);
- 2 из 10 наставляемых приняли участие **во всероссийских конкурсах профессионального мастерства**;
- Уровень удовлетворённости программой наставничества:
 - Наставники —92%;
 - Наставляемые —89%.
- **обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников**
 - Наставничество интегрировано в систему повышения квалификации педагогов.
 - Организуются мастер-классы, семинары, стажировки.
 - Ведётся индивидуальное сопровождение педагогов в соответствии с их профессиональными дефицитами.
 - Созданы условия для формирования профессиональных сообществ внутри школы.

3.2. Выявленные проблемы и зоны роста

- Недостаточная регулярность документального сопровождения;
- Ограниченнное вовлечение наставляемых в исследовательскую и проектную деятельность;
- Неравномерная загрузка наставников: у 3 из 4 — высокая нагрузка (более 3 подопечных), что снижает качество индивидуального сопровождения;
- Отсутствие чётких критериев оценки эффективности наставничества на промежуточных этапах.

4. Рекомендации

1. Совершенствовать систему документооборота: внедрить электронный журнал наставничества с обязательными еженедельными отметками и рефлексией.
2. Оптимизировать распределение наставляемых: не более 2 подопечных на одного наставника.
3. Разработать промежуточные индикаторы эффективности (например, рост уровня педагогической рефлексии, участие в методических инициативах).

4. Расширить форматы взаимодействия: включить в программу совместные мини-исследования, микро-презентации опыта, «круглые столы» по актуальным темам.
5. Провести обучающий семинар для наставников по сопровождению педагогов в цифровой трансформации.

5. Заключение

Целевая модель наставничества в школе Гармония демонстрирует высокую социальную и профессиональную значимость, способствует удержанию молодых кадров и повышению качества образовательного процесса. Вместе с тем, для перехода на качественно новый уровень требуется системная доработка инструментов сопровождения и оценки, а также усиление мотивационной составляющей для всех участников программы.

Справка составлена на основании материалов внутреннего мониторинга и может быть использована при планировании работы на 2025–2026 учебный год.

Заместитель директора по НМР



Ю.В.Варламова
27 октября 2025 г.