

Министерство образования Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
**«Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и
сервиса»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «НТТМПС»



Н.В. Гриценко

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

о результатах реализации системы наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «НТТМПС» (2023–2025 годы)

Настоящая аналитическая справка подготовлена по итогам реализации системы профессионального сопровождения молодых и начинающих педагогических работников ГАПОУ СО «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (далее – техникум) в рамках проекта «Особенности реализации программы наставничества в СПО».

1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Система наставничества педагогических работников реализуется в техникуме ежегодно начиная с 2023 года. Проект направлен на создание эффективной системы профессионального сопровождения молодых и начинающих педагогических работников, обеспечивающей их успешную адаптацию, непрерывный профессиональный рост, развитие педагогического мастерства и закрепление в профессии, в том числе в условиях реализации программ среднего профессионального образования по проекту «Профессионалитет».

Модель наставничества реализуется по форме «педагог – педагог». Целевую аудиторию проекта составляют молодые и начинающие педагоги техникума (наставляемые) и опытные педагоги техникума (наставники). Территория влияния проекта – город Нижний Тагил Свердловской области.

Актуальность проекта обусловлена рядом системных вызовов, стоящих перед средним профессиональным образованием: сложностью адаптации молодых специалистов, высокими и динамичными требованиями рынка труда, задачами государственной политики в сфере наставничества (национальный проект «Образование», федеральные программы), а также проблемой удержания квалифицированных педагогических кадров и профилактики профессионального выгорания.

2 НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

За период реализации проекта в техникуме сформирована целостная нормативно-методическая база, обеспечивающая системный характер наставнической деятельности:

- Положение о наставничестве (2020 год);
- План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества на 2020–2022 годы;

- Положение о системе наставничества педагогических работников ГАПОУ СО «НТТМПС» (2022 год);
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников (2022 год);
- комплект анкет входного и выходного тестирования модели наставничества по форме «педагог – педагог» (для наставника и для наставляемого);
- Программа наставничества педагогических работников ГАПОУ СО «НТТМПС» (2025 год).

Таким образом, за 2020–2025 годы нормативная база проекта прошла путь от отдельного локального акта до комплексной программы наставничества, что свидетельствует о планомерном развитии системы.

3 ОРГАНИЗАЦИЯ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Реализация программы наставничества носит циклический характер и осуществляется ежегодно в четыре этапа в соответствии с учебным годом.

Этап	Период	Основное содержание
1. Подготовительный	сентябрь	Создание нормативно-правовой базы, формирование банков наставников и наставляемых, диагностика профессиональных потребностей начинающих педагогов, издание приказа о наставнических парах
2. Организационный	сентябрь – октябрь	Формирование наставнических пар (групп), разработка и утверждение карт индивидуального наставничества, составление плана мероприятий, проведение установочного мероприятия
3. Основной (реализация)	октябрь – апрель	Реализация персонализированных программ наставничества: консультации, мастер-классы, взаимные посещения занятий, работа в рамках Школы молодого педагога, психологические тренинги; ежемесячный мониторинг
4. Итогово-аналитический	апрель – май	Итоговый мониторинг профессионального роста наставляемых, анализ результатов, итоговое мероприятие с презентацией лучших практик, пополнение методической копилки, награждение наставников

Ключевым инструментом персонализации наставнической работы является Карта индивидуального наставничества – разработанный в техникуме рабочий документ наставнической пары на учебный год. Карта разрабатывается совместно наставником, наставляемым и куратором не позднее 1 октября текущего учебного года, утверждается заместителем директора по учебно-методической работе и хранится у куратора программы.

4 СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Оценка результатов программы наставничества осуществляется в три этапа: начальный (входная диагностика), промежуточный (январь) и итоговый (май). Для оценки применяется таблица критериев профессионального роста наставляемого, включающая следующие показатели:

- знание нормативно-правовой базы СПО;
- умение планировать учебное занятие (технологическая карта);
- владение методами и технологиями обучения;
- качество разработки учебно-методических комплексов (программ, контрольно-оценочных средств, методических материалов);
- ведение учебной документации (журнал, отчётность);
- организация воспитательной работы с обучающимися;
- психолого-педагогическая компетентность;
- умение осуществлять контроль и оценку образовательных результатов;
- использование электронных образовательных ресурсов и ИКТ;
- активность в методической работе техникума;
- общий профессиональный рост за период наставничества.

Трёхэтапная модель оценки обеспечивает объективное отслеживание динамики профессионального роста каждого наставляемого и позволяет своевременно корректировать индивидуальную траекторию сопровождения.

5 КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Анализ количественных показателей за 2024–2025 годы демонстрирует устойчивую положительную динамику по всем направлениям наставнической деятельности.

№	Показатель	2024 г.	2025 г.	Динамика
1	Доля педагогов, вовлечённых в программы наставничества (наставники и наставляемые), от общего числа педагогов, %	12	18	+6 п.п.
2	Количество проведённых мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера, ед.	10	16	+6
3	Число педагогов, прошедших повышение квалификации по организации наставнической деятельности, чел.	3	7	+4
4	Количество наставляемых, курируемых одним наставником, чел.	1	2	+1
5	Число профессиональных конкурсов, олимпиад, семинаров с участием участников программы, ед.	10	17	+7

Приведённые данные свидетельствуют о том, что за один год реализации:

- охват педагогического коллектива наставничеством вырос в 1,5 раза (с 12% до 18%);
- количество мероприятий увеличилось на 60% (с 10 до 16);
- число педагогов, повысивших квалификацию по наставничеству, возросло более чем в 2 раза (с 3 до 7);
- активность участия в конкурсах и семинарах выросла на 70% (с 10 до 17).

Рост числа наставляемых, курируемых одним наставником (с 1 до 2), отражает не увеличение нагрузки в ущерб качеству, а развитие компетенций наставников и переход к групповым форматам сопровождения.

6 КАЧЕСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ

Реализация проекта обеспечивает достижение значимых качественных эффектов:

- удержание кадров – ускоренная адаптация и закрепление молодых специалистов в профессии, снижение текучести и обеспечение стабильности образовательного процесса;
- повышение качества обучения – передача наставниками передовых методик, рост эффективности занятий и уровня подготовки выпускников;
- развитие коллектива – обмен опытом, укрепление горизонтальных профессиональных связей, рост общего профессионализма педагогов;
- личностный рост – поддержка самореализации молодых специалистов и формирование устойчивой мотивации к развитию;
- преемственность поколений – передача опыта, ценностей и традиций от старших коллег к молодым;
- устранение профессиональных дефицитов – системное решение типичных трудностей начинающих педагогов;
- повышение привлекательности педагогической профессии и укрепление имиджа техникума.

Участие молодых педагогов техникума в профессиональных мероприятиях, включая обучение по направлению «Технологии машиностроения», работу в качестве экспертов чемпионата «Профессионалы», участие в окружном форуме рабочей молодёжи, тематических уроках и обучении на «Фабрике процессов», подтверждает практическую результативность системы наставничества.

7 ВЫВОДЫ

По итогам анализа реализации системы наставничества педагогических работников в ГАПОУ СО «НТТМПС» за 2023–2025 годы можно сделать следующие выводы:

1. В техникуме сформирована и результативно функционирует целостная система наставничества, обеспеченная полным комплектом нормативно-методических документов и инструментов оценки.

2. Проект демонстрирует устойчивую положительную динамику по всем ключевым количественным показателям, что свидетельствует о его эффективности и системном характере.

3. Применяемые инструменты (Карта индивидуального наставничества, трёхэтапная модель оценки, Школа молодого педагога) обеспечивают персонализацию сопровождения и объективность мониторинга.

4. Проект имеет высокую социальную значимость, способствуя удержанию кадров, повышению качества образования и укреплению кадрового потенциала техникума.

8. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В целях дальнейшего развития системы наставничества целесообразно:

– расширять охват проекта за счёт вовлечения не только начинающих, но и опытных педагогов, испытывающих затруднения в освоении новых цифровых инструментов и методик;

– осуществлять тиражирование опыта: подготовить методические рекомендации по организации наставничества в СПО, организовать обмен опытом с учреждениями среднего профессионального образования города Нижний Тагил и Свердловской области, распространять успешные практики в другие регионы.