



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ Верхнеталицкой СОШ
О.В. Хохрякова
от 17.10.2024

Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга реализации
целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Верхнеталицкая средняя общеобразовательная школа
в 2024 году

Подготовила:
М.А. Сотникова, заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ Верхнеталицкой СОШ
тел.8(34145)74234

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в Учреждении.
3. Заключение
 - 3.1. Сильные стороны реализации программ наставничества в Учреждении.
 - 3.2. Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в Учреждении.
 - 3.3. Слабые стороны системы наставничества в Учреждении.
 - 3.4. Возможные риски для развития системы наставничества в Учреждении и пути их решения.
 - 3.5. Управленческие решения Учреждения по итогам мониторинга.

1. Введение.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ Верхнеталицкая СОШ (далее – Учреждение) проведен в соответствии с приказом директора Учреждения от 15.10.2024 № 244 «О внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества».

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Верхнеталицкая средняя общеобразовательная школа (утверждено приказом директора от 02.07.2021г № 196/1), Планом мероприятий (дорожной картой) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся (утверждено приказом директора от от 02.07.2021г № 196/1), Программой наставничества на 2022-2025 гг.

С учетом специфики деятельности Учреждения (учебный год) при проведении мониторинга учены распорядительные акты в том числе за 2023 год, так как данные документы регламентируют создание наставнических пар и реализацию Программы наставничества в 2023-2024 учебном году.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в Учреждении.

2.1. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программы наставничества на 2022-2025 гг в МБОУ Верхнеталицкой СОШ при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

- разработка и реализация мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Верхнеталицкой СОШ;
- формирование и реализация программы наставничества;
- формирование кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения системы наставничества;
- обеспечение инфраструктурной и материально-технической базы реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета (создание базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

Куратор наставнических программ назначается решением директора МБОУ Верхнеталицкой СОШ, из заместителей руководителя МБОУ Верхнеталицкой СОШ.

Программа наставничества МБОУ Верхнеталицкой СОШ предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «обучающийся — обучающийся»;
- 2) «педагог — педагог»;

3) «студент — обучающийся»;

4) «работодатель — студент».

В 2024 году была реализована одна модель – «педагог-педагог».

2.1.Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год

Таблица 1

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
Вариант ролевой модели ученик - ученик			
–	–	–	-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость
Итого: 0 чел	Итого: 0 чел		Итого:0
Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог			
1	1	Приказ от 01.09.2023 № 238/5 «О назначении наставников молодым специалистам» Приказ от 02.09.2024 № 197 «О назначении наставников молодым специалистам»	Индивидуальный план развития наставляемого 2022 - 2025
1	1		Индивидуальный план развития наставляемого 2022 - 2025
Итого: 2 чел.	Итого: 2 чел.		Итого:2
Вариант ролевой модели руководитель - педагог			
–	–	–	–
Итого: 0 чел.	Итого: 0 чел.		Итого: 0
Вариант ролевой модели студент - ученик			
			- выбор образовательной траектории и профессии
Итого: 0 чел.	Итого: 0 чел.		Итого: 0
Вариант ролевой модели учитель - ученик			
–	–	–	- одаренные дети -учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная

			мотивация, и неудовлетворительная успеваемость; -- выбор образовательной траектории и профессии
Итого: 0 чел.	Итого: 0 чел.		Итого: 0
Вариант ролевой модели (иной формы)			
–	–	–	–

Вывод: в 2024 году была реализована одна из выше перечисленных моделей – «педагог-педагог».

2.2. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого (из таблицы 1)

Таблица 2

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в ОУ	79 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0 %

2.3. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

Таблица 3

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	25 чел
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших	0 %

в программы наставничества в роли наставника	
--	--

2.4. Предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество МБОУ Верхнеталицкой СОШ по вопросам наставничества нет

В рамках проведения Мониторинга проведено анкетирование удовлетворенности наставляемого (форма «педагог-педагог»). В 2024 году было реализовано две индивидуальные программы наставничества **В анкетировании участвовало два педагога. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.**
 Результаты анкетирования:

Таблица 4

	Результат анкетирования
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько комфортно было участие в программе	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените полезность программы	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?	В среднем – 9 баллов 1 чел. – 10 баллов 1 чел. – 8 баллов

Вывод: В целом, наставляемые удовлетворены индивидуальными программами наставничества

В анкетировании приняло участие два наставника. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.

Результаты анкетирования.

Таблица 5

	Результат анкетирования
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько комфортно было участие в программе	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов

	1 чел. – 8 баллов
На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов
Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений	В среднем – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов 1 чел. – 8 баллов

Вывод: В основном, наставники удовлетворены своей работой с наставляемыми

Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого

Таблица 6

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	2 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	2 чел
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	5 чел
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	0 чел
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	100 %
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	9 %

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 7

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	22 чел.
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	2 чел.
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2 чел.
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0 чел.
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	9%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года	0 чел.

работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	
--	--

Педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества за 2024 год нет
Школьных методических объединений наставников нет

2.2. Стимулирование процесса наставничества

Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы наставничества в качестве наставника производится на основании приказа директора Приказ от 02.09.2024 № 197 в соответствии с подпунктом 14 пункта 5.1.3 Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Верхнеталицкой средней общеобразовательной школы.

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в Учреждении.

В Учреждении сформирован полный пакет нормативной документации по реализации Целевой модели наставничества. Продуман механизм реализации Программы наставничества, назначен куратор, сформирована база наставников. Методическое сопровождение наставников и наставляемых осуществляется в рамках планы работы Учреждения на год.

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в Учреждении.

Сложившаяся система индивидуального сопровождения «одаренных детей» при подготовке для участия в конкурсах, олимпиадах позволяет способствовать развитию наставничества «Учитель-ученик». Включение в конкурсное движение заинтересованных обучающихся, но не имеющих достаточных компетенций для результативного участия позволит внедрение наставничества «Сильный ученик»-«слабый ученик». В качестве наставника может быть обучающийся, участвующий в модели «учитель-ученик», т.е. наставляемый может одновременно выступать в роли наставника.

Учащиеся «группы риска» еще одна потенциальная группа, не охваченная системой наставничества. В качестве наставников могут выступать как педагоги, так и учащиеся, имеющие высокую мотивацию к обучению.

Заключение соглашений о реализации Целевой модели наставничества с БПОУ УР Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, ВФ ФГБОУ ВО УдГУ, ВФ ФГБОУ ВО ИЖГТУ входит в ближайшие планы.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в Учреждении.

- На момент проведения мониторинга следует отметить, что реализуется только 1 форма наставничества «педагог-педагог», из 4 моделей представленных в программе Наставничества;

- отсутствуют соглашения с другими образовательными организациями и предприятиями;

- не достаточная мотивация педагогов- наставников в связи с большой дополнительной документарной нагрузкой;

- высокая степень загруженности куратора, что снижает эффективность координации и как следствие результатов работы;

- отсутствует опыт участия в стажерских программах;

- отсутствует опыт привлечения наставников из других Учреждений.

3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в Учреждении и пути их решения.

Риск	Пути решения
Отказ педагогических работников в выполнении функции наставников	Материальное и нематериальное стимулирование наставников, привлечение наставников с других Учреждений, участие в стажировках.
Слабая степень удовлетворенности наставника от реализации программы	Активизация работы школы наставников, демонстрация успешных практик наставничества, проведение круглых столов.
Слабая степень удовлетворенности от программы наставничества наставляемого	Координация деятельности наставнической пары куратором, своевременное внесение корректировок в индивидуальный план наставничества с учетом пожеланий наставляемого.
Не выполнение целевых показателей по охвату системой наставничества	Выявление «проблемных» компетенций учителей-стажистов, «зон развития» обучающихся путем анкетирования; своевременное выявление детей группы риска», формирование реестра наставляемых. Работа с пополнением базы наставников. Поиск внешних и внутренних ресурсов для стимулирования и снижения документальной нагрузки наставников.

3.5 Управленческие решения Учреждения по итогам мониторинга.

По итогам мониторинга приняты следующие управленческие решения:

1. Обновление базы наставляемых, с первоочередным включением в базу учащихся «зоны риска», «одаренных обучающихся».
2. Обновление базы наставников, с включение в базу учащихся.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества с БПОУ УР Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, ВФ ФГБОУ ВО УдГУ, ВФ ФГБОУ ВО ИЖГТУ.
4. Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».