

Утверждена
Директор МБОУ Кельчинская ООШ
С.Л. Федорова



Информационно-аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации
целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Кельчинской основной общеобразовательной школы
в 2024 году

Подготовила: Демина Лариса
Сергеевна, заместитель
директора по ВР

СОДЕРЖАНИЕ

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

№ п/п	Наименование раздела	Страницы
1	Введение	1-2
2	Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.	3-4
3	Заключение	5-6
3.1	Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.	7-8
3.2	Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО.	9-10
3.3	Слабые стороны системы наставничества в ОО.	11-12
3.4	Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения.	13-14
3.5	Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.	15-16

1. Введение.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кельчинской основной общеобразовательной школы (далее - МБОУ Кельчинская ООШ) проведен в соответствии с приказом директора от 30.09.2024 № 115-од «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ Кельчинской ООШ».

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ Кельчинской ООШ», Программами наставничества на 2023-2024 гг и 2024-2025 гг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества

С учетом специфики деятельности Учреждения (учебный год) при проведении мониторинга учтены распорядительные акты в том числе за 2023 год, так как данные документы регламентируют создание наставнических пар и реализацию Программы наставничества на 2023-2024 и 2024 – 2025 учебные года.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1 Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программ наставничества на 2023-2024 уч.год, 2024 – 2025 уч.год в МБОУ С Кельчинской ООШ», при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Кельчинской ООШ»;
- 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;
- осуществление персонифицированного учета (создание базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование 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 Кельчинской ООШ», из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

Программа наставничества МБОУ Кельчинской ООШ предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

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

В 2023-2024 уч. году были реализованы три программы:

1. Персонализированная программа наставничества (Учитель- учитель);
2. Программа наставничества «Мы вместе» (ученик-ученик);
3. Программа наставничества « Воспитатель-воспитатель»

2.2. Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за учебный год

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
-----------	--------------	-------------------------------------	--

		пары	
Вариант ролевой модели учитель-учитель			
Опытный учитель	Начинающий учитель	ПРИКАЗ от 31.08.2023 г № 132-од	<p>Цель: Создание социальной ситуации развития начинающего педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования. Задачи: - создать условия для адаптации воспитателя в коллективе; - создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи; - обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями; - способствовать развитию потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.. Основные направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Итого: 1 человек	Итого: 1 человек		<p>Результат: Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении; - Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагога; - Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии; - Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; - Использование в работе инновационных педагогических технологий.</p>

Выводы: за 2023-2024 учебный год в МБОУ Кельчинской ООШ была реализована одна программы наставничества. Для реализации программы наставничества был задействован 1 наставника: из числа учителей.

Таким образом, в рамках наставничества была оказана поддержка одному начинающему учителю. Исходя из результатов реализуемых программ и анкетирования участников, можно сказать, что реализация программ наставничества являются успешными.

2.3. 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	В 2023-2024 учебном году количество обучающихся в возрасте от 10-19 лет – 21 человек
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	1 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%

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

Вывод: Включенность обучающихся МБОУ Кельчинская ООШ в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника 0 % так как обучающихся данной категории в ОУ нет

2.5. Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества

Таблица 4

Организация партнер (наставники)	Вариант ролевой модели	Соглашение о сотрудничестве	Количество соглашений
Образовательные организации			
нет	нет		
Предприятия			
нет	нет		
Иные организации			
нет	нет		

В 2024-2025 уч. году реализуются также две программы:

1. Программа наставничества «Персонализированная программа наставничества по «Учитель-Учитель»

2. Программа наставничества «Мы вместе» (ученик-ученик для оставшихся на повторное обучение);

2.6. *Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за учебный год*

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнических пар	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
Ученик	Ученик-оставшийся на повторное обучение	ПРИКАЗ от 30.09.2024 г №116- од	Цель: адаптация и поддержка обучающегося с инвалидностью и/или с ОВЗ. Задачи: -Создание условий для повышения уровня адаптации и самореализации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; -Создание в школе единой команды педагогов и обучающихся по формированию открытого и эффективного инклюзивного пространства образовательной организации; - Разработка и организация мероприятий по наставническому сопровождению обучающихся, способствующих успешному формированию учебных и социальных навыков, повышению социальной активности и успешности наставляемых из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в МБОУ Светлянской СОШ Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.
Итого: 1 человек	Итого: 1 человек		
Итого: 1 человек	Итого: 2 человека		
Вариант целевой модели «Учитель-читель»			
Опытный учитель	Начинающий учитель	ПРИКАЗ от 30.09.2024 г №116- од	Цель:обеспечить постепенное вовлечение молодого (начинающего) педагога к педагогической деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога. Задачи: 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы. 2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности. 3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.

2.7. 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	В 2024-2025 учебном году количество обучающихся в возрасте от 10-19 лет – 15 человек
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	На основании запросов обучающихся, на период 2024-2025 учебный год количество наставляемых 2 человека.
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	2 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	Таким образом, доля обучающихся в возрасте от 10-19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составила – 13,3%

2.8. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершённых программах наставничества	отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе составил 100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в завершённых программах наставничества	-отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе составил 100%
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года), работающих в образовательной организации	В 2023-2024 году вступил в должность учитель один педагог. Для молодого педагога была создана программа наставничества «Учитель-учитель» и закреплён в роли наставника опытный педагог. В 2024-2025 году в школу поступили на должность учитель три молодых педагога, для которых также создана программа наставничества «Учитель-учитель» и закреплены в роли наставников опытные педагоги.
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	7 педагогов
Общее количество педагогов, участвующих в утверждённых программах наставничества	В программах наставничества за указанный период приняли участие 7 педагогов
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2 педагога
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года), участвующих в программах наставничества в роли наставника	100,0

Вывод: программы наставничества реализуются в полном объёме. Проведённый контроль и анализ работы показал, что молодой специалист адаптировался в новом коллективе, старался выполнять все требования администрации. Проводилась работа над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионально уровня. Однако, в июне 2024 молодой педагог, участвовавший в программе наставничества уволен по собственному желанию, в связи со сменой места жительства

Рекомендации:

продолжить работу по планам со вновь прибывшими молодыми специалистами;
посещать уроки наставников, опытных учителей;
учителям - наставникам продолжить работу с молодыми учителями;
использовать современные технологии, формы и методы работы;
разнообразить типы и виды уроков;
соблюдать структуру и логические переходы от одного этапа к другому;
рационально использовать время на своих уроках;
обратить внимание на воспитательный процесс учащихся;
следить за ведением школьной документации.

2.9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников

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

Таблица 7

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	4 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	4 чел
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	6 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(%)	33%
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	33%

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 8

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	10 чел
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	3 чел
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	5 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0 чел
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	20%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0 %

Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)

Таблица 9

Кол-во педагогов	Название КПК	Название учреждения, город	Объем часов	Год прохождения КПК
1	Онлайн-курс «Наставничество»	ОК «РУСАЛ» г. Москва	16	2024 г

Количество методических (школьных) объединений наставников - 1

2.10. Стимулирование процесса наставничества

Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы наставничества в качестве наставника реализуются с помощью стимулирующих выплат.

Нематериальное стимулирование наставников закреплено п.7.3 Положения о системе наставничества

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в МБОУ Кельчинская ООШ.

В учреждении сформирован полный пакет нормативной документации по реализации Целевой модели наставничества. Продуман механизм реализации Программы наставничества, назначен куратор, сформирована база наставников.

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

Учащиеся «группы риска» еще одна потенциальная группа, не охваченная системой наставничества.

Заключение соглашений о реализации Целевой модели наставничества с музыкально-педагогическим коллежем, филиалом ИжГТУ, филиалом УдГУ входит в ближайшие планы.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.

- отсутствуют соглашения с другими образовательными организациями и предприятиями;
- не достаточная мотивация педагогов-наставников в связи с большой дополнительной документационной 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.
- отсутствуют курсы повышения квалификации.

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

<i>Риск</i>	<i>Пути решения</i>
Отказ педагогических работников в выполнении функции наставников	Материальное и нематериальное стимулирование наставников, привлечение наставников с других ОО, 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.

3.5 Управленческие решения ОО 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, студентов.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества с Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, филиалом УдГУ в городе Воткинске, филиалом ИЖГТУ.
4. Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».
5. Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации по наставничеству.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Обновление базы наставляемых, с первоочередным включением в базу учащихся «зоны риска», «одаренных обучающихся».	до 30.09.2015	Иванов И.И.
2	Обновление базы наставников, с включение в базу учащихся, студентов.	до 30.09.2015	Петров П.П.
3	Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества с Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, филиалом УдГУ в городе Воткинске, филиалом ИЖГТУ.	до 30.09.2015	Сидоров С.С.
4	Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».	до 30.09.2015	Тихонов Т.Т.
5	Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации по наставничеству.	до 30.09.2015	Ульянов У.У.