



УТВЕРЖДЕНА

Директор школы

С.Г.Никитин

Информационно-аналитическая справка по результатам
мониторинга реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Большекекиварская средняя общеобразовательная школа
им.Героя Советского Союза М.Г.Селезнева»
в 2024 году

Подготовила:

Микова Татьяна Алексеевна,

куратор реализации ЦМН,

тел.8 912 0253928

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.

1. Введение.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ Большекейварская СОШ (далее – Учреждение) проведен в соответствии с приказом директора Приказ №172– од от 08.10.2024 «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 образовательном учреждении «Большекейварская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза М.Г.Селезнева» Воткинского района Удмуртской Республики (утверждено приказом директора №150-од от 20.09.2022), Планом мероприятий (дорожной картой) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся (утверждено приказом директора от 14.12.2022 № 76-ос), Программой наставничества на 2022-2024 гг (утверждена приказом директора № 18/1-ос от 28.02.2022).

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 на 2023-2024 и последующие учебные годы.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программы наставничества на 2022-2024 гг в МБОУ Большекейварская СОШ при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Большекейварская СОШ;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения системы наставничества;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

Куратор наставнических программ назначается решением директора МБОУ Большекейварская СОШ из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

Программа наставничества МБУДО СЮТ предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «обучающийся — обучающийся»;

- 2) «педагог — педагог»;
- 3) «студент — обучающийся»;
- 4) «работодатель — студент».

Однако, в 2023/2024 учебном году были реализованы следующие модели:

• «педагог-педагог»:

(опытный учитель – молодой специалист), где в роли наставника выступил учитель истории Микова Т.А. (1 кв. категория, стаж работы 30 лет) а в роли наставляемого Кочов В.В., учитель обществознания (выпускник истфака УдГУ);

• «Студент- обучающийся» (для обучающиеся 8 класса были организованы занятия по образовательной программе социально-педагогической направленности на базе ФГОУ СПО «Воткинский педагогический колледж им.П.И.Чайковского»);

• «педагог – обучающийся», где в роли наставника выступает учитель – руководитель проектной деятельности, а в роли наставляемых – группа обучающихся. Так, в качестве наставника выступил учитель истории Микова Т.А., а в группу наставляемых вошли обучающиеся 9 класса, которые создавали исследовательские и информационные проекты.

в 2024/2025 учебном году реализуются следующие модели:

• «педагог-педагог» (2 пары):

1) (опытный учитель – молодой специалист в возрасте до 35 лет, преподающий предмет после профессиональной переподготовки, классный руководитель), где в роли наставника выступил классный руководитель, учитель истории МБОУ «Большекеварская СОШ» Т.А. Микова, а в роли наставляемого учитель биологии, химии Китова И.В.

2) (опытный учитель – специалист, вышедший на работу после долгого перерыва), где в роли наставника выступил учитель физики «МБОУ Болгуриная СОШ» Трясцина О.В., а в роли наставляемого Воронцова С.А, учитель физики (стаж в должности 1 год, по образованию учитель математики) по соглашению. В течение истекшего учебного года были заложены основы для взаимодействия пары (дистанционно, неофициально);

• «Студент - обучающийся» (обучающиеся 9 класса продолжают занятия по образовательной программе социально-педагогической направленности на базе ФГОУ СПО «Воткинский педагогический колледж им.П.И.Чайковского»);

• «педагог – обучающийся», где в роли наставника выступает учитель – руководитель проектной деятельности, а в роли наставляемых – группа обучающихся. Так, в качестве наставника выступает учитель обществознания, географии и информатики Кочов В.В., учитель истории, ИЗО, МХК Микова Т.А., учитель биологии, химии Китова И.В., а в группу наставляемых вошли обучающиеся 8-11 классов, которые занимаются исследовательскими проектами.

Приложение

1.1. 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 учитель - учитель / педагог - педагог			
Трясцина О.В.	Воронцова С.А.	Приказ №175-1 од от 09.10.24г.	Сентябрь 2024 – май 2025г
Микова Т.А.	Китова И.В.	Приказ №175-1 од от 09.10.24г.	Сентябрь 2024 – май 2025г
Итого: 2чел	Итого: 2чел.		Итого: 2чел
Вариант ролевой модели студент - ученик			
Наставнические пары, работавшие в 2023-2024 у.г. (приказ от.01.03.2024г. №24-1 од)			
1.БПОУ УР «Воткинский МПК»	1.Вахрушева В, (8) 9 класс	Приказ №175-3 од от 09.10.24г.	- выбор образовательной траектории и профессии
2. БПОУ УР «Воткинский МПК»	2.Симанова С, (8) 9 класс	Приказ №175-3 од от 09.10.24г.	- выбор образовательной траектории и профессии
3. БПОУ УР «Воткинский МПК»	3. Козлова М. (8) 9 класс	Приказ №175-3 од от 09.10.24г.	- выбор образовательной траектории и профессии
4. БПОУ УР «Воткинский МПК»	4. Юдина А. (8) 9 класс	Приказ №175-3 од от 09.10.24г.	- выбор образовательной траектории и профессии
Наставническая пара 2024-2025 у.г. (приказ от.01.03.2024г. №24-1 од)			
	5.Козлова А., 7кл.	Приказ №175-3 од от 09.10.24г.	- выбор образовательной траектории и профессии
Итого: 1чел	Итого: 5 чел		Итого: 5 чел
Вариант ролевой модели «учитель – ученик»			
Микова Т.А.	Петрова А., 9кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Козлова В., 9кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Веприкова С.В., 9кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Лаптева М., 9кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Кислухина С., 9кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Никитина Т, 10 кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Петрова Е., 8кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Микова Т.А.	Зубарева А., 8	Приказ №175-2 од	Работа над проектом

	кл.	от 09.10.24г.	
Микова Т.А.	Каракулова Р., 8 кл.	Приказ №175-2 од от 09.10.24г.	Работа над проектом
Кочов В.В.	Викулова Е., 10кл		Работа над проектом
Кочов В.В.	Жуйков А., 10 кл.		Работа над проектом
Кочов В.В.	Веприкова С., 10 кл.		Работа над проектом
Кочов В.В.	Калинин А., 9 кл.		Работа над проектом
Кочов В.В.	Наумов Л., 9кл.		Работа над проектом
Китова И.В.	Петрова А., 10кл.		
Китова И.В.	Фролова Е., 9кл		
Итого: 3 чел	Итого: 16 чел		Итого: 16чел.
Вариант ролевой модели (иной формы)			

Выводы: в 2024 г. реализованы формы наставничества «педагог-педагог/учитель-учитель», студент-ученик и учитель-ученик. Наибольшей популярностью пользуется последняя форма, поскольку обучающиеся, выбрав любимое исследование, нуждаются в сопровождении педагога.

1.2. 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	68 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	16 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	5 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	11 чел

Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	24%
---	-----

1.3. 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	24 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 в программы наставничества в роли наставника	0%

1.4. 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			
БПОУ «Воткинский МПК»	«Студент –ученик»	ссылка	1
МБОУ «Болгуриная СОШ»	Учитель-учитель (опытный-молодой)	ссылка	1
Предприятия			
Иные организации			

4. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества

Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых

Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий

В таблице приведены средние показатели (опрошено чел.)

Удовлетворенность наставничеством, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий	Средний балл наставляемых
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	9
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	8
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	9
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	9
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	9
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	8,5
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	8,5
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	9
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	8,5

85% наставляемые, 90 наставники.

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

- подружились с наставником
- узнал(а) много нового
- поборол неуверенность в себе

2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? (часто встречающиеся ответы)

- времени на общение
- практической помощи наставника
- чтобы учитывалось мое мнение

3. Оглядываясь назад, скажите: понравилось ли Вам участвовать в программе? (Да 100%)

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да 100%)

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (Да 25% Нет 75%)

Выводы:

5. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества-2чел (из таблицы 1), в том числе:

- Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог – педагог (наставник-1 чел, наставляемый-1чел);
- Вариант ролевой модели руководитель – педагог (наставник- 0чел, наставляемый-0чел);
- Вариант ролевой модели учитель – ученик (наставник- 3чел, наставляемый-18чел);

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

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	1чел
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	10чел
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(%)	20 %
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	0 %

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 8

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	12
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	2
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	3

Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	30%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	17%

9. 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
0				2024г

6. Стимулирование процесса наставничества

Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы наставничества в качестве наставника производится на основании приказа директора (*приказ № 153-к от 26.09.2024*) в соответствии с п. 6.1.3. Положения об оплате труда работников МБОУ Большекекиварская СОШ. Нематериальное стимулирование наставников закреплено п.10 Положения о системе наставничества

3.3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.

В учреждении сформирован полный пакет нормативной документации по реализации Целевой модели наставничества. Продуман механизм реализации Программы наставничества, назначен куратор, сформирована база наставников. Дополнительное сопровождение наставляемых из числа молодых педагогов осуществляется согласно плана работы на год. Наставники востребованы, их деятельность одобряема.

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

1. Сложившаяся система группового сопровождения проектно-исследовательской деятельности «Учитель-ученик» может трансформироваться в практику индивидуального сопровождения «одарённых детей» для подготовки для участия в конкурсах, олимпиадах. Включение в конкурсное движение заинтересованных обучающихся, но не имеющих достаточных компетенций для результативного участия, позволит внедрить форму 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.

2. Поскольку в Учреждении наблюдается рост количества детей с ОВЗ, то в скорой перспективе возможно, что педагог, имеющие соответствующую психолого-педагогическую подготовку Китова И.В., сможет выступить в роли наставника по форме «Учитель – обучающийся» как в группах, так и индивидуально.

Практика заключения соглашений о реализации Целевой модели наставничества с музыкально-педагогическим коллежем может быть продолжена.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.

- На момент проведения мониторинга следует отметить, что реализуется только 2 формы наставничества: «педагог-педагог» и «Учитель – обучающийся» из 4 моделей, представленных в программе Наставничества;

- действует только одно соглашение – с ФГОУ СПО «Воткинский педколледж»;

- недостаточная мотивация педагогов - наставников в связи с большой дополнительной документационной нагрузкой;

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

- отсутствует опыт участия в стажерских программах;

- отсутствует опыт привлечения наставников из других Учреждений;

- наставляемые не стремятся стать наставниками.

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

Риск	Пути решения
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.
Невыполнение 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 ОО по итогам мониторинга.

По итогам мониторинга приняты следующие управленческие решения:

1. Обновление базы наставляемых;
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;
4. Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».