



Информационно-аналитическая справка по результатам школьного  
этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели  
наставничества педагогических работников и обучающихся в  
образовательных организациях Удмуртской Республики  
в 2023 году

Подготовил(а):  
Агеева Г.А.  
учитель начальных классов  
МБОУ Сельчинская СОШ  
(834162)4-61-42

## 1. Введение

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и **на основании следующих документов:**

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами»;
- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

**Целью** мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ

### **Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ОО;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в ОО;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ОО;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в ОО;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ОО.

В МБОУ Сельчинская СОШ проведен мониторинг реализации программы наставничества.

Для реализации Региональной модели Целевого наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ создана следующая нормативно-правовая база:

1. Приказ «Об утверждении Положения целевой модели наставничества» от 21.03.2022 г. № 160
2. Приказ «О формировании наставнических пар» (учитель-учитель) от 12.06.2022 №382
3. Персонализированные программы наставников.

## 2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества

Наименование отчитывающейся организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Сельчинская средняя общеобразовательная школа"
Ф.И.О куратора:	Агеева Галина Александровна
Должность:	учитель начальных классов
Телефон:	(34162)46142
E-mail ответственного:	selichkaschool@yak.udmr.ru
Тип организации:	Общеобразовательная организация
Общее количество педагогов:	25
Общее количество обучающихся:	144

Показатель	Наименование критерия	Критерий	
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	1
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	0
	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	1 - да / 0 - нет	1
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга	1 - да / 0 - нет	1
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	Общее количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества	количество	1
	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с АОУ ДПО УР ИРО о предоставлении сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0

	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	1 - да / 0 - нет	0
	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	5
	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу)	количество	5
3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	количество	5
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	количество	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	количество	5
	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	количество	0
	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	количество	0

	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	количество	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	количество	0
	Количество персонализированных программ по иной форме	количество	0
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	количество	0
	Количество наставников из АОУ ДПО УР ИРО	количество	0
	Количество наставников из иных организаций	количество	0
	Количество наставников из предприятий	количество	0
	Доля наставников из внешних образовательных организаций, предприятий и иных организаций любых форм собственности	процент	0
5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	количество	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0

	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0
	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	количество	0
	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	количество	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	количество	0
	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	0
6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	количество	0
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 (по приказу)	количество	0
	Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	количество	0
	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	процент	0
7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	процент	90
	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	90
8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	количество	2

	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	количество	2
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	количество	23
	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	количество	0
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	100
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	0
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	количество	5
	Количество педагогов, вошедших в программу наставничества в роли стажера на базе стажерской площадки	количество	0
	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	количество	1
	Количество методических (школьных) объединений наставников	количество	0
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	количество	25
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	количество	3
	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	5

	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	3
	Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	20
	Доля молодых молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	100
11. Стимулирование процесса наставничества	Наличие локального акта об оплате работы наставника	1 - да / 0 - нет	1
	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1 - да / 0 - нет	0

### **Выводы по итогам мониторинга:**

В 2022-2023 уч. год в МБОУ Сельчинская СОШ работало 2 молодых педагога без опыта работы, 2023-2024 учебном году - 2 молодых специалиста. Наставнические пары сформированы по форме «учитель-учитель». Для организации наставничества разработана и утверждена «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества, положение о Целевой модели наставничества. Определены наставники и наставляемые с учетом проведенного анкетирования и добровольного согласия. Разработаны наставниками для работы со своим наставляемым персонализированные программы. Благодаря грамотной работе наставников у вновь прибывших и молодых специалистов приобретался опыт в ведении документации, составлении и проведении уроков и воспитательных мероприятий с обучающимися. Для эффективности работы проведено обучение наставников на платформе Цифровая экосистема ДПО. Основной целью наставничества стало оказание помощи в адаптации учителей на рабочем месте для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Работа наставников с молодыми специалистами строилась согласно плану работы по следующим направлениям деятельности: ведение школьной документации; организация учебно-воспитательного процесса; методическое сопровождение молодого учителя. Совместно с молодыми специалистами проводился анализ проведенного им урока, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного плана и умения достичь цели, поставленной на урок.

Планируется ввести форму наставничества «Ученик- ученик».



### **3. Заключение**

#### **3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО**

- Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
- Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;
- У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;
- У участников Программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования
- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;
- Эффективная система мотивации участников Программы;
- Достаточность и понятность обучения наставников;
- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;

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

##### **Возможности:**

- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Удмуртия;
- Наличие программ повышения квалификации педагогов;
- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;
- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;

#### **3.3. Слабые стороны системы наставничества в ОО**

- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
- Из-за высокой нагрузки педагогов нет возможности организовать системное посещение уроков, продемонстрировать опыт полученных знаний наставляемыми.

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

- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;
- Миграционный отток квалифицированных педагогов

–Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

**Мониторинг завершения Программы наставничества в учебном году показал следующие результаты:**

- ✓ эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- ✓ личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- ✓ качество изменений в освоении наставляемыми образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

### **3.5. Управленческие решения ОО по итогам мониторинга**

1. Продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году с вновь пришедшими педагогами.
2. Подготовить аттестационные документы на «Соответствие занимаемой должности» педагогов, которые имеют стаж работы в ОУ не менее 2-лет.
3. С целью стимулирования педагогов-наставников внести дополнения в «Положение о наставничестве в МБОУ Сельчинская СОШ» раздел «Формы поощрения» - материальные и нематериальные (моральные).