



**Информационно-аналитическая справка по результатам школьного этапа
мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся в МБОУ Сельчинская СОШ
за 2024 год**

**Подготовил(а):
Агеева Г.А.
учитель начальных классов
МБОУ Сельчинская СОШ
8(34162)4-61-42**

1. Введение

На основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Удмуртской Республики с января 2022 года в МБОУ Сельчинская СОШ ведется работа по внедрению целевой модели наставничества (далее ЦМН). В 2024 году принята дорожная карта (план мероприятий) по реализации ЦМН в МБОУ Сельчинская СОШ в форме «ученик-ученик», утвержденная приказом директора Приказ № 67 от 13.02.2024 года, которая должна быть реализована в течение 2024-2025 учебного года. Был сформирован банк наставляемых и наставников в школе: были проведены опросы среди потенциальных наставников и наставляемых, получены согласия на сбор и обработку персональных данных.

2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества (сведения из АИС «Мониторинг»)

Наименование отчитывающейся организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Сельчинская средняя общеобразовательная школа"
Ф.И.О куратора:	Агеева Галина Александровна
Должность:	учитель начальных классов
Телефон:	8(34162)46142
E-mail ответственного:	galya.ageeva.81@mail.ru
Тип организации:	Общеобразовательная организация
Общее количество педагогов:	26
Общее количество обучающихся:	128

Показатель	Наименование критерия	Критерий	
		1 - да / 0 - нет	1
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	1
	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 кураторов по внедрению Целевой модели 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 предприятиями, предоставляющих своих 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	4
	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	4
3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	количество	6
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	количество	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	количество	6
	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 иных организаций	количество	0
	Количество наставников из предприятий	количество	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	91
	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	22
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 (по приказу)	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	75
	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	80
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	4
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	количество	4
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	количество	22
	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	100
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	количество	8
	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	26
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	количество	4
	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	4
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	0
	Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	15
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	0
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

В первом полугодии 2024 года в школе работали три пары наставников и наставляемых согласно приказу директора №372 от 11.09.2023 года о закреплении наставнических пар по модели «учитель-учитель»:

1. Наставляемый- учитель начальных классов З.Р. Ложкина и наставник - учитель начальных классов Г.А.Агеева.

2. Наставляемый- учитель физической культуры В.А.Мартюшева и наставник - учитель музыки, советник директора по воспитанию- Л.В.Веретенникова.

3. Наставляемый- молодой специалист, педагог-логопед А.В.Семенова, наставник – учитель начальных классов М.Н.Волкова.

Во втором полугодии 2024 года в школе начали работу так же три пары наставников и наставляемых согласно приказу директора о закреплении наставнических пар по модели «учитель-учитель»:

1. Наставляемый учитель ОБЗР с небольшим опытом В.А.Мартюшева., наставник - учитель начальных классов Г.А.Агеева

2. Наставляемый педагог-организатор, А.В.Семенова с небольшим педагогическим опытом, наставник - советник директора , учитель музыки Л.В.Веретенникова

3. Наставляемый воспитатель дошкольной группы А.О.Мерзлякова, наставник – воспитатель дошкольной группы Н.И. Коротчина.

Работа наставников ведется по следующим направлениям:

- помощь в методической работе, в работе с классными коллективами детей;

- работа с отчетной документацией.

В мае 2024 года было проведено анкетирование по теме «Выявление уровня удовлетворенности наставника и наставляемого программой наставничества». Среди наставников уровень удовлетворенности составил 80 %. В числе низких оказался показатель об оценке результативности программы по устранению профессиональных дефицитов. Степень удовлетворенности наставляемых программами наставничества составил 75%. В числе низких показателей были: комфортность участия в программе, эффективность программ на устранение профессиональных дефицитов. В целом можно сделать вывод, что работой наставников наставляемые удовлетворены. На 1 сентября 2024 года в МБОУ Сельчинская СОШ работает 26 педагогических работников. Молодых специалистов – 4 человека. Количество наставляемых четыре человека, что составляет 15%. Молодых специалистов до 35 лет, первые три года работы в школе- 4 человека. В роли наставника работают четыре человека, что составляет 15 % от общего количества педагогических работников (за исключением молодых специалистов).

С 2022 года школой проводится материальное стимулирование работы наставников в количестве 5% от ставки учителя, которые включены в тарификацию учителей. На педагогическом совете №1 от 28.08.24 года были рассмотрены персонализированные программы наставников Г.А.Агеевой, учителя начальных классов, Волковой М.Н, учителя начальных классов, которые принимали участие в конкурсе наставнических пар. В конце 2023 года один человек прошел дистанционные курсы повышения квалификации по теме «Реализация системы наставничества педагогических работников в

образовательных организациях » - Цифровая экосистема ДПО. Никто из учителей МБОУ Сельчинская СОШ не включен в сетевые сообщества (наставников) в качестве наставляемого. Наставников из внешних образовательных организаций нет. Предприятий (организаций) в программах наставничества в роли наставников в МБОУ Сельчинская СОШ не участвуют.

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ.

Сильными сторонами считаем то, что в течение нескольких учебных лет молодые специалисты и учителя с небольшим педагогическим опытом находятся под пристальным вниманием администрации школы, учителей – стажистов: идет планомерная работа по адаптации их в педагогический коллектив, вся документация оформляется сразу правильно, без затраты лишнего времени. И самое главное – это помощь в работе с обучающимися: методические наработки наставников при проведении уроков, введение в современные требования к работе.

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ.

Увеличивается нагрузка на классного руководителя с введением новых детских движений и новых требований к должности, поэтому многим классным руководителям нужна методическая и техническая помощь. Поэтому в 2024-2025 году начинает функционировать методическое объединение классных руководителей.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ.

В 2022 году в школе принято Положение о наставничестве в форме «учитель-учитель» и «ученик – ученик». Работа по форме «учитель-учитель» ведется и есть уже результаты удовлетворенности со стороны наставников и наставляемых. В 2024 году принято положение о наставничестве в форме «ученик-ученик», но пока работа не ведется. При составлении дорожной карты по внедрению ЦМН на 2025 год будут запланированы мероприятия, которые указаны в разделах 5, 6 мониторинга.

3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в МБОУ Сельчинская СОШ и пути их решения.

- 1.Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры
- 2.Отток квалифицированных педагогов
- 3.Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).

3.5 Управленческие решения МБОУ Сельчинская СОШ по итогам мониторинга

1. Составить план по повышению квалификации педагогических работников школы по необходимым направлениям: наставничество.
- 2 Продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году с вновь пришедшими педагогами.
- 3.Подготовить аттестационные документы на «Соответствие занимаемой должности» педагогов, которые имеют стаж работы в ОУ не менее 2-лет.