

Приложение:

Утверждена
Директор МБОУ Кукуевская СОШ
С.А. Гладков
от 13.10.2024

Информационно-аналитическая справка
по результатам наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Кукуевская средняя общеобразовательная школа

в 2024 году

Подготовила:
Павлова Т.Д.
заместитель директора по УР

2024
СОДЕРЖАНИЕ

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

1. Введение.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ Кукуевской СОШ (далее – Учреждение) проведен в соответствии с приказом директора Учреждения от 12.10.2024 № 155-о/д «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 Кукуевская средняя общеобразовательная школа (утверждено приказом директора от 31.08.2022г № 167 о/д), Планом мероприятий (дорожной картой) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся (утверждено приказом директора от 31.08.2022 № 176 о/д), Программой наставничества (утверждена приказом директора № 167 о/д от 31.08.2022 г).

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 учебный год.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

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

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Кукуевской 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 кукуевской СОШ, из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

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

- 1) «обучающийся - обучающийся»;
- 2) «учитель -учитель»;

3) «учитель - обучающийся»

В 2023-2024 году были реализованы две модели из перечисленных форм наставничества:

Форма наставничества: «Учитель – ученик» (педагог – обучающийся)». Форма наставничества: «учитель-ученик». Ролевая модель: «Опытный учитель- выпускник».

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)». Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «Педагог новатор – консервативный педагог».

В 2024-2025 году реализуются модели наставничества:

Форма наставничества: «Ученик – ученик» (обучающийся – обучающийся)». Форма наставничества: «ученик-ученик». Ролевая модель: «Равный - равному».

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)». Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «Педагог новатор – консервативный педагог».

Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы. Обучающиеся отмечают: желание посещать школу, повышение интереса к образовательному процессу.

Педагоги отмечают: удовлетворенность профессией, позитивный психологический климат в педагогическом коллективе.

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. Методическое сопровождение наставников осуществляется в рамках работы «Школы наставника», планы работы на год.

На данный момент уже в работе 3 формы Наставничества:

- 1) «обучающийся - обучающийся»;
- 2) «учитель - учитель»;
- 3) «учитель - обучающийся»,

что дает больше возможностей для повышения профессиональных компетенций учителя и индивидуального сопровождения обучающегося.

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

Сложившаяся система индивидуального сопровождения «одаренных детей» «учитель-ученик» позволяет приобщить обучающихся к дальнейшему профессиональному самоопределению. Прохождение педагогической практики студентов в Учреждении, могут дать возможность для реализации краткосрочных программ, где в роли «учителя» могут выступать студенты и для обучающихся и для учителя.

Так как Учреждении наблюдается рост детей с ОВЗ, педагоги имеющие соответствующую психолого-педагогическую подготовку могут выступать в роли наставников, такая практика имеется и будет в дальнейшем расширяться.

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

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.

-На момент проведения мониторинга следует отметить, что сложилась 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 документационной нагрузкой;
- высокая степень загруженности куратора, что снижает эффективность координации и как следствие результатов работы;
- отсутствует опыт привлечения наставников из других Учреждений.

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.
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 ОО по итогам мониторинга.

По итогам мониторинга приняты следующие управленческие решения:

1. Обновление базы наставляемых, с первоочередным включением в базу обучающихся «зоны риска», «одаренных обучающихся».
2. Обновление базы наставников, с включение в базу обучащихся, студентов.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества с Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, филиалом ИЖГТУ в городе Воткинске.

4. Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».
5. Примеры эффективных наставнических практик представить и обсудить на заседаниях Педагогического совета.