

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора
МБОУ Кукуевской СОШ
от 14.10.2024 г. № 139 о/д

Информационно-аналитическая справка
по результатам наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Кукуевской средней общеобразовательной школы
в 2024 году

Подготовила:
Павлова Т.Д.
заместитель директора по УР

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 25.09.2024 № 129-1 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 02.09.2024 № 116-4 о/д), Программой наставничества (утверждена приказом директора 02.09.2024 № 116-4 о/д).

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.

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».

ЧЕК- лист информационной справки (2024год)

		Содержание	Раздел мониторинга												
1	Приказ «Об итогах мониторинга по реализации Целевой модели наставничества»														
2	Титульный лист информационной справки, содержание информационной справки	Приложение													
3	1.Раздел организация процесса реализации Целевой модели наставничества	<p>1.1. Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год</p> <p style="text-align: right;">Таблица 1</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Наставник</th> <th style="width: 20%;">Наставляемый</th> <th style="width: 20%;">Приказ о закреплении наставнической пары</th> <th style="width: 40%;">Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Вариант ролевой модели ученик - ученик</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети –инвалиды;</td> </tr> </tbody> </table>	Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации	Вариант ролевой модели ученик - ученик							-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети –инвалиды;	<p>2.5,</p> <p>3.1,</p> <p>4.1-4.3,</p> <p>5.1-5.9,</p> <p>6.1-6.3</p>
Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации												
Вариант ролевой модели ученик - ученик															
			-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети –инвалиды;												

			- низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость
Итого:1 чел	Итого: 1 чел		Итого:2
Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог			
Итого:3 чел	Итого: 3 чел		Итого:6
Вариант ролевой модели руководитель - педагог			
Итого:0 чел	Итого: 0 чел		Итого:0
Вариант ролевой модели студент - ученик			
			- выбор образовательной траектории и профессии
Итого:0 чел	Итого: 0 чел		Итого:0
Вариант ролевой модели учитель - ученик			
			- одаренные дети - учащиеся «группы риска»; - дети ОВЗ, дети - инвалиды; - низкая учебная мотивация, и

			неудовлетворительная успеваемость; -- выбор образовательной траектории и профессии
Итого:1 чел	Итого: 1 чел		Итого2 :
Вариант ролевой модели (иной формы)			

Выводы: Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год - 10 человек

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	91 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2 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	0 чел

программы наставничества в роли наставляемого	
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1 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	1 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	2 %

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	11 чел

Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	1 чел
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	9 %

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			
0	0	0	0
Предприятия			
0	0	0	0
Иные организации			
0	0	0	0

4. уровень удовлетворенности участием в программах наставничества

В рамках проведения Мониторинга проведено анкетирование удовлетворенности наставляемого (форма «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик»). В 2024 году было реализовано 5 индивидуальных программы наставничества.

В анкетировании удовлетворенности наставляемого **участвовало 3 педагога и 2 обучающихся. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.**

Результаты анкетирования:

7.1
7.2

Таблица 5

	Результат анкетирования
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	4 чел. -8 баллов, 1 чел- 7 баллов.
Насколько комфортно было участие в программе	5 чел -9 баллов
Оцените полезность программы	4 чел – 9 баллов, 1 чел- 8 баллов.
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе	3 чел – 9 баллов, 2 чел – 8 баллов
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого	3 чел – 9 баллов, 2 чел – 8 баллов
Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов	4 чел- 8 баллов, 1 чел – 7 баллов
Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе	4 чел – 9 баллов, 1 чел – 8 баллов
Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?	5 чел – 9 баллов
Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их	5 чел- 9 баллов

родителями за время участия в программе?

Выводы: В анкетировании удовлетворенности наставляемого - **средний балл 8,6**

В анкетировании приняло участие 5 наставников. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.

В рамках проведения Мониторинга проведено анкетирование удовлетворенности наставника (форма «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик»). В 2024 году было реализовано 5 индивидуальных программы наставничества **В анкетировании участвовало 4 педагога и 1 обучающихся. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.**

Результаты анкетирования.

Таблица 6

	Результат анкетирования
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	5 чел -9 баллов
Насколько комфортно было участие в программе	4 чел – 9 баллов, 1 чел- 8 баллов.
На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?	3 чел – 9 баллов, 2 чел – 8 баллов
Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе	3 чел – 9 баллов, 2 чел – 8 баллов
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие	4 чел- 8 баллов, 1 чел – 7 баллов

		практических умений наставляемого									
		Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?	4 чел – 9 баллов, 1 чел – 8 баллов								
		Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений	5 чел – 9 баллов								
		Выводы: В анкетировании удовлетворенности наставника - средний балл 8,6									
5.	Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	<p>Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества 7 чел(из таблицы 1), в том числе:</p> <p>-Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог – педагог (наставник-3 чел, наставляемый- 3 чел);</p> <p>-Вариант ролевой модели руководитель - педагог(наставник- 0 чел, наставляемый- 0 чел);</p> <p>- Вариант ролевой модели учитель - ученик(наставник- 1 чел, наставляемый- 1 чел);</p> <p>Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого</p> <p style="text-align: right;">Таблица 7</p>			8.1-8.6 9.1-9.3 10.1-10.6						
		<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">Категория наставляемых</th> <th style="width: 30%;">Количество/доля</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации</td> <td style="text-align: center;">0 чел</td> </tr> <tr> <td>Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых</td> <td style="text-align: center;">0 чел</td> </tr> </tbody> </table>	Категория наставляемых	Количество/доля		Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	0 чел	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	0 чел		
Категория наставляемых	Количество/доля										
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	0 чел										
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	0 чел										

Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	21 чел
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	3 чел
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	0 %
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	14 %

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 8

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	21
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	0
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	4
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	19
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы),	0

участвующих в программах наставничества в роли наставника

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	0	0	0	2024г

Количество методических (школьных) объединений наставников – 0

6.

Стимулирование процесса наставничества

Нематериальное стимулирование наставников закреплено *n.11* Положения о системе наставничества

11.1, 11.2

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 обучающего.

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.

В ближайшие планы входит заключение соглашения о реализации Целевой модели наставничества с музыкально- педагогическим коллежем.

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 привлечения наставников из других Учреждений.

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. 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 обучающихся, 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».
5. Примеры эффективных наставнических практик представить и обсудить на заседаниях Педагогического совета.