

СОДЕРЖАНИЕ

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

1. Введение.

Сроки проведения мониторинга: 01.10.2024-07.10.2024 г.

Цель мониторинга: сбор, обработка, хранение и использование информации о реализации программ наставничества, получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

Задачи мониторинга:

— определить основания для обобщения и анализа полученной информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее ЦМН), программ наставничества; — обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации; — оценить и прогнозировать тенденции развития процесса реализации ЦМН посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:

– Распоряжение Минпросвещения России 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 обучающимися»;

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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 обучающимися»;

— «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», утвержденные Минпросвещением РФ № АЗ- 1128/08, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 года;

– Приказ ОО от 11.01.2023 г. № 19/1-ОД.

2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества.

В период с 01.10 по 07.10.2024 г. проведен школьный этап мониторинга реализации Региональной ЦМН педагогических работников, который был проведен по следующим показателям: - Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества;

- Организация процесса реализации ЦМН;

- Информационное сопровождение процесса реализации ЦМН;

- Наличие кадрового (педагогического) ресурса: количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет; педагогов (стажистов), готовых стать наставниками;

- Включение организации в программу наставничества;

- Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника и наставляемого; -

Уровень удовлетворенности наставников (наставляемых) участием в программе наставничества;

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

Наименование отчитывающейся организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Лынгинская средняя общеобразовательная школа
---	---

Ф.И.О куратора:	Завалина Татьяна Владимировна
Должность:	замдиректора по УВР
Телефон:	8-34162-4-09-29
E-mail ответственного:	lyngaschool@yak.udmr.ru
Тип организации:	Общеобразовательная организация
Общее количество педагогов:	19
Общее количество обучающихся:	93

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»	0 - нет	0
	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	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	к-во	1
	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	к-во	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с АОУ ДПО УР ИРО о предоставлении сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	к-во	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	к-во	0

	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	к-во	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	к-во	1
	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу)	к-во	1
3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем о мам наставничества	к-во	1
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	к-во	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	к-во	0
	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	к-во	0

	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	к-во	0
	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	к-во	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	к-во	0
	Количество персонализированных программ по иной форме	к-во	0
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	к-во	0
	Количество наставников из АОУ ДПС) УР ИРО	к-во	0
	Количество наставников из иных организаций	к-во	0
	Количество наставников из предприятий	к-во	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	к-во	64
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	к-во	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	к-во	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	к-во	0
	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	к-во	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	к-во	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	к-во	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	к-во	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	к-во	12
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 (по приказу)	к-во	0

	Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	к-во	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	
	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	
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	к-во	2
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	к-во	1
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	к-во	17

	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	к-во	1
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	50
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	5,9
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	к-во	1
	Количество педагогов, вошедших в программу наставничества в роли стажера на базе стажерской площадки	к-во	0
	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	к-во	0
	Количество методических (школьных) объединений наставников	к-во	0
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	к-во	19
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	к-во	2
	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	к-во	1
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	5,9
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	5,9
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	11,8
11. Стимулирование процесса наставничества	Наличие локального акта об оплате работы наставника	- да / 0 - нет	1
	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1 - да / 0 - нет	0

3. Заключение

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

В ОО имеются возможности:

- для создания системы наставничества по форме «ученик-ученик»
- для включения 100 % молодых специалистов в реализацию программ наставничества

3.2 Слабые стороны системы наставничества в ОО

Слабыми сторонами программы наставничества являются: загруженность педагогов-наставников, неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, не проработаны механизмы мотивации участников программы, дефицит педагогов, отсутствие времени на наставляемых, низкая мотивация педагогов в участии модели наставничества.

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

- Формализованное неэффективное наставничество, когда взаимодействие не получается из-за занятости педагогов, их профессионального выгорания и педагогической нагрузки, авторитарности наставников. В таком случае одним из путей решения может являться контроль работы наставника куратором в виде совместного посещения и анализа занятий, предоставления промежуточных отчетов, проведения открытых уроков молодым специалистом;
- Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста, что может быть решено организацией работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста, работа в группе может быть организована по направлениям: вопросы учебной деятельности, организация внеурочной работы, проектная деятельность и т.п.

3.4 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

По результатам мониторинга выявлена необходимость:

- в разработке и усовершенствовании механизмов стимулирования педагогов-наставников, путем участия их в конкурсах, проводимых на муниципальном и региональном уровнях, внедрении успешных практик наставников, организации обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне образовательной организации;
- внедрения новых моделей и форм наставничества таких как наставничество по модели «учитель-ученик», «ученик-ученик»;
- увеличения охвата педагогов для участия в программе наставничества;
- усиления контроля за качественной реализацией персонализированных программ; - обеспечения методической поддержки педагогам-наставникам - прохождение курсовой подготовки.