

Утверждаю  
И.о. директор МБОУ Лынгинская СОШ  
П.К. Воробьев  
10.08.2024 г.



Информационно-аналитическая справка по результатам этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Лынгинская средняя общеобразовательная школа в 2024 году

Подготовил(а):  
Завалина Т.В., зам. директора по УВР  
МБОУ Лынгинская СОШ  
тел. 8(34162)4-09-29

## 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 /<br>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 /<br>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<br>/<br>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 /<br>0 - нет   | 1    |
|   | Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника  | 1 - да /<br>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-учецик»;
- увеличения охвата педагогов для участия в программе наставничества;
- усиления контроля за качественной реализацией персонализированных программ; - обеспечения методической поддержки педагогам-наставникам - прохождение курсовой подготовки.