

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ  
Якшур-Бодьинская гимназия

\_\_\_\_\_ /Т.С. Веселкова/

«11» октября 2023 года

Информационно-аналитическая справка  
по результатам этапа мониторинга реализации  
Региональной целевой модели наставничества  
педагогических работников и обучающихся  
в МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия  
в 2023 году

Подготовила:  
Зиннатова Гульнара Ануровна,  
заместитель директора,  
МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия  
тел. 89508242613

## СОДЕРЖАНИЕ

### **1. Введение**

На основании постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 г. №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года № 570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», приказа Управления народного образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» от 19 апреля 2022 года № 48 о/д «Об организации работы по мониторингу реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики», приказа директора МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия от 04 октября 2022 года № 459 о/д «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия» был проведен внутренний мониторинг реализации целевой модели наставничества (далее - ЦМН).

## 2. Общая характеристика реализации школьной целевой модели наставничества

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
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	0
	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	1
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга	1
<b>Вывод:</b> В МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия целевая модель наставничества реализуется по плану. Большинство нормативно-правовых документов разработаны и соответствуют предложенному перечню.		
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	Общее количество утвержденных программ наставничества по различным формам наставничества	8
	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с АОУ ДПО УР ИРО о предоставлении сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	0
	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих	0

	сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	
	Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	0
	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	7
	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу)	7
<p><b>Вывод:</b> В течение 2023 года реализуется 8 персонализированных программ. В системе наставничества было задействовано 14 педагогов: 3 молодых специалиста, 4 педагога в качестве наставляемых и 7 педагогов в роли наставников.</p>		
3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	8
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	8
	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	0
	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	0
	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	0
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	0
	Количество персонализированных программ по иной форме	0
<p><b>Вывод:</b> Все наставнические пары разработали персонализированные программы по 3 моделям: опытный предметник – неопытный предметник, опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель, опытный учитель начальных классов – неопытный учитель начальных классов.</p>		
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	0
	Количество наставников из АОУ ДПО УР ИРО	0
	Количество наставников из иных	0

	организаций	
	Количество наставников из предприятий	0
	Доля наставников из внешних образовательных организаций, предприятий и иных организаций любых форм собственности	0
<b>Вывод:</b> в 2023 году сторонние предприятия и организации не были включены в программу наставничества в гимназии.		
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	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	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	0
	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	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	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	0
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	0

	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0
<b>Вывод:</b> в 2023 году обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет в систему наставничества не были включены.		
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	0
	Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	0
	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	0
<b>Вывод:</b> в 2023 году обучающиеся в возрасте от 15 до 19 лет в систему наставничества не были включены.		
7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	84
	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	79
<b>Вывод:</b> По итогам анкетирования уровень удовлетворенности участием в программе наставничества у наставников составил 79 %, у наставляемых – 84 %. Наставляемые оценили практическую значимость работы в системе наставничества, отметили, что помощь и поддержка наставника положительно повлияли на профессиональную адаптацию. Наставники отметили, что работа с наставляемыми способствовала их личному профессиональному росту.		
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	3
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	3
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	57
	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	4
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы),	100%

	вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	7,02%
<b>Вывод:</b> 100% молодых специалистов обучаются опытными педагогами, которые способствуют успешной адаптации молодых педагогов в профессии. В наставничество также вовлечены учителя, испытывающие затруднения в области классного руководства.		
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	14
	Количество педагогов, вошедших в программу наставничества в роли стажера на базе стажерской площадки	0
	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	2
	Количество методических (школьных) объединений наставников	0
<b>Вывод:</b> Было запланировано обучение педагогов, однако из них смогли обучиться только двое.		
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	60
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	3
	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	7
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
	Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	11,67%
	Доля молодых молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0%
	<b>Вывод:</b> 7 педагогов являются наставниками, что составляет 11, 67 % от общего числа педагогов в гимназии. Молодые специалисты в роли наставников не выступали.	
11. Стимулирование	Наличие локального акта об оплате	1

процесса наставничества	работы наставника	
	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1

**Вывод:** Было разработано и утверждено Положение о системе наставничества в МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия, где отражены пункты материального и нематериального поощрения наставников.

### 3. Заключение

#### 3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО

1. 100 % молодых специалистов включены в систему наставничества;
2. Разработаны персонализированные программы наставничества;
3. Были проведены беседы в присутствии куратора, посещены и проанализированы уроки опытных коллег;
4. В процессе работы наставляемые были ознакомлены с нормативно-методическим обеспечением гимназии, особенностями организации учебного и воспитательного процессов;
5. Самообразование было сосредоточено на изучении приемов и технологий обучения и воспитания;
6. Совместно с наставниками были разработаны и проведены уроки и воспитательные мероприятия в течение года;
7. Одна из наставляемых пар приняла участие в районном творческом конкурсе «Педагогический тандем» и республиканском конкурсе «Лучшие педагогические практики и программы наставничества» в номинации «Персонализированная программа наставничества».

#### 7.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО

1. В 2023 году в гимназии были реализованы модели наставничества сроком на 1 год. Имея в запасе опытных педагогов, целесообразно организовывать пары наставников на срок от 1 месяца до 6 месяцев для удовлетворения потребностей педагогов по различным аспектам работы (методические компетенции, ИКТ-компетенции, заполнение отчетов и документации, предметные знания и другие по запросу педагогов).
2. Разработать программы наставничества по модели «работодатель – ученик» и расширить взаимодействие со сторонними организациями (Автономное учреждение Удмуртской Республики "Редакция газеты "Рассвет") для вовлечения в ЦМН обучающихся в возрасте 15 – 19 лет.



3. Разработать программы наставничества по модели «ученик – ученик» для реализации лидерского потенциала, улучшения образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
4. Разработать программы наставничества по модели «студент – ученик» с целью успешного формирования у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшения образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

### **7.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО**

1. Не разработано положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации.
2. В 2023 году не велась работа с обучающимися и не были сформированы наставнические пары.
3. Педагоги - наставники и обучающиеся не прошли курсовую подготовку в области наставничества.

### **3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения**

<b>№</b>	<b>Возможные риски</b>	<b>Пути их решения</b>
1.	Неэффективное (формальное) наставничество	<ul style="list-style-type: none"> <li>• непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока;</li> <li>• разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;</li> <li>• планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов</li> </ul>

		<p>наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;</li> <li>• психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;</li> </ul>
2.	Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом,</li> <li>• освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах,</li> <li>• получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;</li> <li>• расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;</li> <li>• участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;</li> <li>• рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества</li> </ul>
3.	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;</li> <li>• соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости;</li> <li>• вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм</li> </ul>

		наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками по профессиональным затруднениям наставляемого)
4.	Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту	<ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие реверсивных форм наставничества;</li> <li>• вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;</li> <li>• привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;</li> <li>• привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам</li> </ul>

### 3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга

1. Продолжить реализацию ЦМН в МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия в 2024 году;
2. Разработать положение о системе наставничества с обучающимися в МБОУ Якшур-Бодьинская гимназия;
3. Разработать программы наставничества по моделям «студент – ученик», «работодатель – ученик», «ученик – ученик» для реализации в 2024 году;
4. Реализовать программу наставничества совместно с Автономным учреждением Удмуртской Республики "Редакция газеты "Рассвет" в 2024 году;
5. Обеспечить прохождение педагогами курсов повышения квалификации по наставничеству в течение 2024 года.