

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
Вывод: 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>Вывод: 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>Вывод: 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
Вывод: 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
Вывод: 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
Вывод: 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
Вывод: 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%
Вывод: 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
Вывод: 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%
	Вывод: 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

№	Возможные риски	Пути их решения
1.	Неэффективное (формальное) наставничество	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику; • планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов

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

		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"> • развитие реверсивных форм наставничества; • вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; • привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; • привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам

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.